



暑中お見舞い  
申し上げます

# 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

## ◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

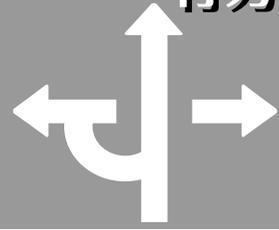
11日・山の日

- 国 税 / 7月分源泉所得税の納付 8月10日
- 国 税 / 6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 8月31日
- 国 税 / 12月決算法人の中間申告 8月31日
- 国 税 / 9月、12月、3月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 8月31日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告 8月31日
- 地方税 / 個人事業税第1期分の納付  
都道府県の条例で定める日
- 地方税 / 個人住民税第2期分の納付  
市町村の条例で定める日

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	.	.

**法定相続情報証明制度** 相続人が登記所に対し、被相続人が生まれてから亡くなるまでの戸籍関係の書類等と、この書類の記載に基づく法定相続情報一覧図を提出し確認されると、認証文付きの法定相続情報一覧図の写しが無料で交付される制度。本年5月29日から始まっており、相続登記や預貯金の払い戻し等の相続関係手続に利用できます。

# 自動車・自動運転の行方



自動車部品製造の会社を  
経営している者です。今後  
自動車は自動運転になる方  
向のようですが、現状での  
動向についてアドバイスを  
お願いします。

自動運転は現在、世界的に注  
目されています。自動運転は、  
自動車関連産業の構造変化をも  
たらしています。

一方、自動運転には様々なハ  
ードルがあり、今の動きは一時  
のブームとなっているだけで、  
普及は相当先のことだという見  
方があります。

## ◎自動運転の「レベル」

自動運転には、レベルがあり、

イメージや実現時期が大きく違  
ってきます。自動運転を「自動  
車システムによる運転という行  
為」として捉えると現段階での  
レベルは先進運転支援システム  
であり、レベル1から2の個別  
機能拡充段階となります。基本  
的に自動車メーカーは、限定空  
間（駐車場・高速道路等）、限  
定機能（衝突被害軽減ブレー  
キ・オートクルーズ等）の積み  
上げを考えているメーカーが多  
くなっています。

「完全自動運転」までには、ま  
だ相当な年月がかかるようです。  
日系・欧州系のメーカーではド  
ライバーが存在する状態のレベ  
ル3を目標としており、IT企  
業などは無人運転状態のレベル  
4を目標としています。

## ◎自動運転の メリット、デメリット

ここで自動運転のメリット、  
デメリットを見てみましょう。

- 1 交通事故の減少
- 2 渋滞の解消
- 3 運転からの解放
- 4 迷惑運転の減少

安全運転支援システム・自動走行システムの定義(官民ITS構想・ロードマップ2016より抜粋)

分類	概要	責任関係	左記を実現するシステム		
情報提供型	ドライバーへの注意喚起等	ドライバー責任	安全運転支援システム		
自動制御活用型	レベル1 (単独型)	加速・操舵・制動のいずれかの操作をシステムが行う状態	ドライバー責任	安全運転支援システム	
	レベル2 (システムの複合化)	加速・操舵・制動のうち複数の操作を一度にシステムが行う状態	ドライバー責任		
	レベル3 (システムの高度化)	加速・操舵・制動を全てシステムが行い、システムが要請した時のみドライバーが対応する状態	システム責任 (自動走行モード中)	準自動走行システム	自動走行システム
	レベル4 (完全自動走行)	加速・操舵・制動を全てシステムが行い、ドライバーが全く関与しない状態	システム責任	完全自動走行システム	

自動運転に関するアンケートより抜粋(アンケート対象者:運転免許保持者、交通事故経験者等)

区分	設問	代表的意見
車の自動走行システムについて	自動走行システムに期待すること	交通事故の削減
	自動走行システムの利用意向	疲れているときなどは、利用したい
	自動走行システムに対する懸念	自動走行システムの性能が十分でない場合、交通事故が発生しないか

出所：日本能率協会総合研究所の「自動走行調査報告書」(平成27年度警察庁委託事業)

- 5 最高速度制限の緩和
  - 6 カーシェアリングの増加で車の数が減少
  - 7 駐車場用地の有効活用
  - 8 道路の標識・信号が減り景觀が向上
  - 9 センサーなどの搭載により車両盗難の減少
  - 10 車内が広がり快適に運転手の定義が変わる
  - 11 高齢者も自由に車の利用ができる
  - 12 自動車保険が安くなる
  - 13 燃費や車両寿命の向上
- ：一定のタッチパネルでの操作で燃費や車両の寿命の向上につながる

#### 【デメリット】

- 1 事故発生時の責任問題
- 2 センサーやカメラの機能向上が必要
- 3 運転手の技術不足
- 4 緊急時のコースや動作の選択をどうするのか、ソフトがそこまで判断できるか。非常に複雑な問題

- 5 カーシェアリングによって自動車関連産業・道路交通関連産業の就業人口激減
  - 6 平成二十六年現在、自動車関連の就業人口五五〇万人
- ：平成一〇年現在、自動車関連の就業人口五五〇万人
- トでの兵器化によるテロ増加への懸念

#### ◎データ収集しテストコース・公道で試験走行

上記のメリット、デメリットを考慮して、現在、自動運転の車をテストコースや公道で走らせてデータを吸い上げ、これをデータセンターで分析、ふたたびテストコース・公道で試すという繰り返しを行っています。そしてより条件の悪い道での走行を着実にクリアして信頼性を向上させることが重要です。このような自動走行の開発を進めるには自動車メーカーだけでなくIT企業等の技術も重要であり、これからの自動車事業がノンコア事業であることを示しており、各メーカーも研究開発意欲が旺盛となっています。一方、日本自動車研究所が保有する共用テストコースの活用

により試験の設備を確保している状況となっています。今後、自動運転の研究開発競争が激化するなかで、日系自動車メーカーがグローバルな開発競争を勝ち抜くためには共用テストコースと自社で保有するテストコースの機能や役割について、各メーカーの現状やニーズに応じた設備を検討していくことが重要です。

#### ◎国内メーカーの取組み

日本国内での取組みとしては日産自動車は、ドライバーが操作しなくても走る「自動運転車」を二〇二〇年までに発売すると発表しています。車に搭載した多数のセンサーとカメラが車線や歩行者、信号などの状況を認識し、システムが自動で運転を行うことを目指しています。トヨタ自動車は、道路のレーン検知システムと車同士の無線通信を組み合わせた支援システムを実験しています。ホンダはヒト型ロボットで培った技術を応用しています。車搭載のカメラで周囲の人の動きを分析し、危険を認識した場合

はブレーキを自動でかけます。また歩行者のスマートフォンに組み込んだ専用ソフトと車が通信し、接触を避けるように検討されています。こちらも、二〇二〇年の実現を目的にしています。

#### ◎地域企業と大手企業とのマッチングができる機会に

また、全国各地で自動運転に関する実証実験が展開されており、早くも地域に合った自動運転のスタイルが模索されてきています。自治体が旗振り役となつて、地域企業の自動運転車関連技術分野への参入を促しています。このような自治体が出てきており、大手企業が地元企業に対して、運転支援システムのセンシングや画像処理、車両制御などのソフトウェア開発のノウハウを求めています。高度な技術を持つ各地の中小企業にとつてはまたとない、大手企業とのマッチングができる機会となります。以上の動向について検討してみましよう。



(図表 1) 平成 30 年からの配偶者控除

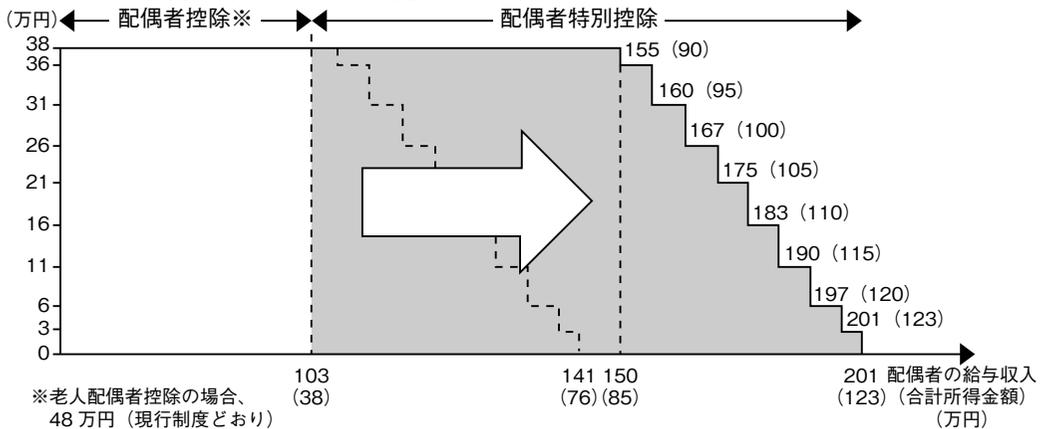
居住者の合計所得金額	控除額	
	控除対象配偶者	老人控除対象配偶者
900万円以下	38万円	48万円
900万円超 950万円以下	26万円	32万円
950万円超 1,000万円以下	13万円	16万円

(図表 2) 平成 30 年からの配偶者特別控除

配偶者の合計所得金額	本人の合計所得金額と控除額		
	900万円以下	900万円超 950万円以下	950万円超
38万円超 85万円以下	38万円	26万円	13万円
85万円超 90万円以下	36万円	24万円	12万円
90万円超 95万円以下	31万円	21万円	11万円
95万円超 100万円以下	26万円	18万円	9万円
100万円超 105万円以下	21万円	14万円	7万円
105万円超 110万円以下	16万円	11万円	6万円
110万円超 115万円以下	11万円	8万円	4万円
115万円超 120万円以下	6万円	4万円	2万円
120万円超 123万円以下	3万円	2万円	1万円

(図表 3) (例) 納税者本人の給与収入が 1,120 万円以下の場合  
(合計所得金額が 900 万円以下の場合)

財務省資料



と、夫の会社の家族手当にも影響するので、家族手当の支給基準なども確認する必要があります。いずれにしても、就業調整するかどうかは、職場や家族環境と経済的メリット等のバランスをとりながら検討することになります。

#### 4 総合的検討

- ③ 勤務期間が一年以上見込めること
- ④ 勤務先が従業員五〇一人以上の会社であること
- ⑤ 学生でないこと
- ② 一三〇万円の壁  
前記④に該当しない中小企業に勤務する短時間労働者については、従来からの四分の三ルールが適用され一日八時間、月二〇日の勤務日数の場合、「週三〇時間以上労働、月一五日以上労働」で社会保険に加入となります。この場合でも、年収一三〇万円未満であれば扶養基準を満たすため、社会保険の「一三〇万円の壁」と呼ばれています。

# 定年後の 継続雇用



日本の高齢化は世界に類をみない速度で進み、二〇三〇年には総人口の約三人に一人が六十五歳以上の高齢者となることが見込まれています。

今回は、高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指すために設けられた「高年齢者雇用対策法」(高年齢者雇用安定法)より)と、それに関連した「労働契約法」のルールについて触れていきます。

## 一 高年齢者雇用対策

高年齢者の雇用については次のようなルールがあります。

① 定年の年齢  
労働者の定年を定める場合は、

その定年年齢は六十歳以上とする必要があります。

## ② 高年齢者雇用確保措置

定年年齢を六十五歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)といえます)を実施する必要があります。

- ・ 六十五歳までの定年の引上げ
- ・ 六十五歳までの継続雇用制度<sup>注</sup>の導入

・ 定年の廃止

(注) 「継続雇用制度」とは

例えば、定年の年齢は六十歳のままとし、雇用している従業員が希望した場合、定年後も引き続き雇用する制度をいいます。以前は労使間の協定で継続雇用の基準を定め、継続雇用の対象者を限定することが認められていましたが、高年齢者雇用安定法の改正により、平成二十五年以降は、原則として希望者全員を対象とすることとされています。六十五歳までの継続雇用制度については、次の項目でもう少々掘り下げてみていきます。

## 二 六十五歳までの 継続雇用制度

定年後の継続雇用に関する留意点をいくつか触れていきます。

### ① 希望者全員の継続雇用

高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象としなければなりません。

(注) 経過措置

平成二十五年三月までに、労使協定により継続雇用制度の対象となる者の基準を定めていた事業主については、経過措置として、六十五歳未満の老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢(男女とも男性の支給開始年齢を使用)以上の者に限り、その基準を用いることが認められています。

なお、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないことなどが就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当(客観的にみて合理的な理由があり、社

会通念上相当であることが求められることに留意を要します)する場合には、継続雇用しないことができます。

### ② 労働条件等

継続雇用をする際の条件は、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、事業主と労働者の間で決めることができます。定年年齢到達前の待遇により

六十五歳まで継続雇用することのほか、契約期間を一年ごとに更新することや、労働日数や労働時間、賃金その他の条件を変更したうえで雇用することも認められます。

### ③ 合意に至らないとき

高年齢者雇用安定法により求められているのは継続雇用制度の導入であって、定年年齢到達者の希望に合致した労働条件での雇用を義務づけているわけではありません。

事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労使間で労働条件等についての合意が得られず結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではありません。

#### ④ 継続雇用先の範囲

継続雇用は、自社内で引き続き雇用することのほか、一定要件を満たすグループ会社（「特殊関係事業主」といいます）において雇用することも認められています。

特殊関係事業主とされるのは、次の法人等です。

- ・元の事業主の子法人等
- ・元の事業主の親法人等
- ・元の事業主の親法人等の子法人等
- ・元の事業主の親法人等の関連法人等

継続雇用の範囲をグループ会社にまで拡大する際には、元の事業主と特殊関係事業主との間で「継続雇用制度の対象となる高年齢者を定年後に特殊関係事業主が引き続き雇用すること」を約する契約を締結し、この事業主間の契約に基づき、元の事業主の定年退職者を継続雇用することとなります。

事業主間の契約を締結する方式は自由ですが、紛争防止の観点から、書面によることが望ましいです。

### 三 企業動向

定年後の継続雇用に関する企業動向をみていくこととします。

#### ① 継続雇用後の給与水準

定年到達時と継続雇用中の給与を比較した結果についての企業割合は次のとおりです。

- ・増加、変化せず、二〇%未満の減少：一五%
  - ・二〇から三〇%未満の減少：一七%
  - ・三〇から四〇%未満の減少：二三%
  - ・四〇から五〇%未満の減少：二二%
  - ・五〇%以上の減少：一六%
- 企業規模別にみると、五〇人未満企業では給与を二〇%未満の減少とする企業割合が最も多く（二三%）、千人以上企業では、五〇%以上の減少とする企業が三七%を占め、企業規模が大きくなるほど給与水準の減少幅が大きくなるものとなりました。
- #### ② 勤務日数・時間
- 定年前後の勤務日数・時間の变化は次のとおりです（複数回答）。
- ・日数、時間とも変化なし：八

#### 六%

- ・日数は減らし、時間は減らさない：二七%
- ・日数は減らさず、時間を減らす：一八%
- ・日数も時間も減らす：一八%

（独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」より）

### 四 無期転換ルールの特例

有期労働契約を締結し、継続雇用している場合は、有期労働契約が通算で五年を超えて反復更新されたときに、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

これは労働契約法による「無期転換ルール」と言われるもので、平成二十五年四月以後に開始する有期労働契約が対象とされます。

定年年齢に達した後に有期労働契約を締結しているときも、このルールが適用されますが、継続雇用する高年齢者の特性に応じた雇用管理の特別な措置が講じられる場合には、無期転換に関する特例が適用されます

（無期転換申込権が発生しない）。

#### ① 特例の申請

特例の適用を受けるためには、本社または本店を管轄する都道府県労働局に対し、雇用管理措置に関する計画（「第二種計画認定・変更申請書」）の認定申請をします。

様式は厚生労働省や都道府県労働局のホームページより入手をすることができ、申請書の記載案内および特例の対象者に講ずる雇用管理措置の例は同省が発行するパンフレット等より把握することができます。

#### ② 特例の効果など

都道府県労働局長の認定を受けた場合は、既に定年年齢を過ぎ、有期労働契約により勤務している労働者についても特例の対象（無期転換の申込権は生じない）となります。ただし、認定前に労働者が無期転換申込権を行使した場合は、その労働者については特例の対象とはなりません。

認定申請は、毎年行う必要はありませんが、認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行います。

## 正社員としての雇用

2015年の総務省の「労働力調査」では、雇用者総数5,284万人のうち、正社員は前年比で26万人増えて3,304万人となりました。正社員が増えるのはリーマンショックが起きた2008年以来、8年振りです。

一方、非正社員は18万人増えて1,980万人となりました。増加総数は44万人となりますが正社員の増加数が非正社員の増加数を上回ったのは21年振りです。

これまでの正社員減少について、簡単に振り返ってみます。

2013年3月、政府の産業競争力会議の中でコンビニエンスL社・N社長(当時)は、「人材の過剰在庫は存在する」「組織全体で迷惑をかけている人に対して解雇が会社として検討しやすくなる柔軟な要件を入れるなど検討して頂きたい」と述べています。

一方、2015年8月、国会で正社員とは何か、という質問がありました。「正社員

ということに対して法律については定義がなく、正社員像というものをつくっていかなくてはならないと思う」とのK議員の問いに、スウェーデンの家具メーカー「イケア」の日本法人、イケア・ジャパンのI氏は「日本人ではない人たちに説明するとき、彼らが理解できなかった言葉、それが正社員であった」と答え、個人的な意見であるが、と前置きしながら「正社員という言葉には差別や公平性の欠如が浮き彫りになっている」と発言。

I氏の発言の主旨は「どんな職務を遂行しているか」ではなく、正社員か非正社員かという雇用形態で大きな待遇差がつけられていることは国際感覚に合わない、ということでした。

正社員・非正社員の問題を中小企業経営者が打開するのに必要なのは、一つは「事業の独立性」、特に価格決定権、もう一つは「一人一人の能力の発揮」と「労働環境改善」の同時進行であり、結果は雇用者の正社員化が目指すべき方向であると考えます。

## 効果的な「記憶法」

カフェに行くと、高校生がよく自習をしているのを見かけます。一人で黙々と勉強している学生もいますし、友達同士で勉強を教え合っている学生もいます。このお互いに勉強を教え合うのが良いのか悪いのか？

結論から言うと「教える」「教え合う」ということが勉強法、そして記憶法としても最高の効果があります。

他の人に「言葉でわかり易く説明できる」ということは、頭の中でその内容が十分に理解され、ストーリー化されていることを意味します。

ストーリー化された記憶は、忘れづらく、いつまでもしっかりと記憶として定着します。人に教えていると、「うまく説明できない」「十分に理解できていない」と気付きます。

従って、「教える」ことは、自身の記憶の強化だけではなく、理解しているか否かのチェックにもなっているのです。

### ストレスに悩まない人

ストレスに悩みメンタル不調になる人とならない人がいます。その違いは、実際にストレスをどのように捉えているかである、と産業医・T氏は言います。仕事早く終わりに家に早く帰ることができることを、家族と過ごせる、趣味の時間が持てる等と考える人がいる一方、「家に帰ると、家事を頼まれるだけだし…」と考える人もいます。

企業内では、「あの部長！」とか「職場が」などと、ストレスとなる不満の原因探しや、過去に注意が向いてしまうのが、ストレスに悩む人の典型例です。もちろん、ストレスは緊張と弛緩でいうところの緊張ですから、皆それらはストレスとなりえるのですが、そこに、良いも悪いもありません。ストレスに悩まない人は、状況をポジティブに捉えているだけなのでしょう。