



菜の花

ハ ン ズ 通 信

編集発行

(株)ハズホールディングス

〒860-0811

熊本県熊本市中央区本荘
6丁目8-7

TEL. 096 (375) 4340

FAX. 096 (375) 4341

3月

(弥生) MARCH

21日・春分の日

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

3月の税務と労務

- | | |
|--|---|
| 国 税 ／平成29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) 4月2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 4月2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) 4月2日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付 3月12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 ／個人事業者の平成29年分消費税の確定申告 4月2日 | |

ワンポイント 信用補完制度の見直し

金融機関からの借入れに対して信用保証協会が保証し、返済が滞った場合に肩代わりする「信用補完制度」が、この4月1日から見直され、小規模事業者への小口融資限度額が1,250万円から2,000万円に、創業者への融資限度額が1,000万円から2,000万円に拡充(ともに100%保証)されます。



1 高齢化による認知症増加の波

日本の高齢者人口は、年々増加の一途をたどっています。六十五歳以上の高齢者のうち、認知症発生割合は全体の一五%、認知症になる可能性がある軽度認知障害を含めると、六十五歳以上の四人に一人が認知症とそ

多いでしょう。

しかし、その経営者の判断能力が低下する、あるいは、認知症などで判断能力を失ってしまった等の事態が発生してしまうと、筆頭の大株主、かつ、代表取締役が欠ける状況となり、株主総会での意思決定ができなくなるという、会社としての方針の決定が全くできない、機能不全の事態に陥ることになりかねません。

2 事業承継にも支障、最悪は倒産

その結果、スムーズな会社経営はできなくなり、最悪は倒産という事態になることも考えられます。そして、後継者にスムーズな事業承継を考えている経営者が、判断能力が低下し、法律行為ができなくなると、事業承継にも支障をきたしてきます。そこで、今回は後継者を検討中である、または、育成中であるという状況下で、経営者が判断能力を失ってしまった場合の対応方法について考えてみましょう。

3 経営者が判断能力を失った場合の対応

経営者が判断能力を失ってしまったという事態が生じた場合、当然のことながら、経営者に代わって誰かが会社経営を続けなければなりません。

まず、経営者の代理を決めて、株主総会の機能を回復させ、さらには経営者の代わりとなる後任者を取締役として選任し、その後の取締役会で、代表取締役を選定するという流れで手続きを進めていくことになるでしょう。

4 成年後見制度

認知症・知的障害・精神障害などの理由で判断能力が不十分な場合、不動産や預貯金などの財産を管理したり、身のまわりの世話のために介護などのサービスや施設への入所に関する契約を結んだり、遺産分割の協議をしたりする必要があっても、自分でこれらのことをするのが難しい場合があります。

また、自分に不利益な契約であってもよく判断ができずに契約を結んでしまい、悪徳商法の被害に遭うおそれもあります。このような判断能力の不十分な人々を、後見人が「財産管理」や「身上監護」等を通じて保護し、支援し、権利を擁護していくのが成年後見制度です。成年後見人とは、判断能力を失った本人（被後見人）に代わって、本人の生活、療養看護および財産の管理に関する事務を行う代理人のことをいいます。

経営者が判断能力を失った場合、まずは後見開始の審判を申し立て、成年後見人が選任された後、その成年後見人が、本人に代わって株式についての議決権を行使して、株主総会で、後任の取締役を選任することになります。

5 成年後見の種類

成年後見制度には、大きく分けると、法定後見制度と任意後見制度の二つがあります。また、法定後見制度は、「後見」「保佐」「補助」の三つに分かれており、

判断能力の程度など本人の事情に応じて制度を選べるようになっていきます。

法定後見制度では、家庭裁判所によって選ばれた成年後見人等（成年後見人・保佐人・補助人）が、本人の利益を考えながら、本人を代理して契約などの法律行為をしたり、本人が自分で法律行為をするときに同意を与えたり、本人が同意を得ないでした不利益な法律行為を後から取り消したりすることによって、本人を保護・支援します。

ただし、法定後見制度で選任された成年後見人は本来、本人の財産管理、身上監護のために選任された代理人であるので、会社経営についての知識を持ち合わせた者になるとは限りません。会社経営を取り巻く利害関係者を含めての調整役には不向きである可能性があります。

したがって、経営者の場合には後者の任意後見制度を検討してみらるべきでしょう。任意後見制度とは、経営者の判断能力が低下する前に、「予め」備えておくための制度です。

経営者が事前に後見人となる

人と任意後見契約を締結する点に法定後見制度との違いがあります。「契約」ですので、「誰」を後見人とし、「どういったこと」を代理させるか、契約内容として記載しておくことができることから、法定後見制度を利用した際の懸念がなくなります。

6 任意後見制度の利用の手順

(1) 内容の検討

自分の判断能力が低下した場合に財産の管理等、自分に代わってしてもらいたい内容を検討します。

(2) 人の選択と依頼内容の決定

自らの代理人としたい人「任意後見受任者」を選びます。「任意後見受任者」は、特に資格の制限はなく、親族や友人の中から選ぶことも、法律や経営のことを考えて弁護士・司法書士・税理士等の専門家を選ぶこともできます。法人でも、また複数の人でもなれるので、親戚と専門家という選び方も経営者の場合は向いているかもしれません。

せん。人が決まれば委任する事務の範囲など、任意後見契約で定めておきたい内容について、本人と「任意後見人受任者」との話し合いで決めていきます。

(3) 契約の締結

話し合いで決めた内容で本人と「任意後見受任者」との間で任意後見契約を締結して、契約書を公正証書により作成します。公証人からの嘱託により任意後見契約がされた旨の登記がなされます。

(4) 契約の効力

契約は本人の判断能力がある段階では効力を生じません。その後、本人の判断能力が衰えてきた場合に、家庭裁判所に「任意後見監督人」選任の申立を行います。

「任意後見監督人」は「任意後見人」の権利濫用を防止する役割を担います。家庭裁判所によって「任意後見監督人」が選任されると任意後見契約の効力が生じます。以降「任意後見人」は契約で定められた特定の法律行為を本人に代わって行います。

経営者本人の判断能力が衰えることがなければ、任意後見契約は使われることなく終わります。

7 経営者の職務代行者

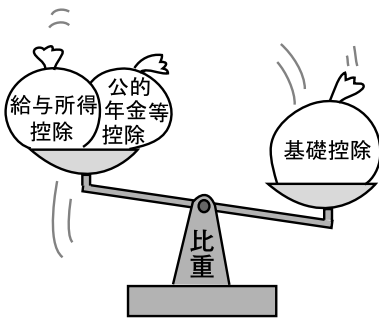
経営者に対して後見開始の審判が出ると、取締役としての経営者は、取締役の欠格事由に該当し、取締役を退任することになります。後見人が取締役の権利を有することにはなりません。このことによって取締役の員数が法律または定款で定める員数を欠けることになった場合には、株主としての経営者は、被後見人となりますので、後見人が代わりに株主総会を開催し、後任の取締役を選任する方法があります。

しかし、株主総会の開催や、後任候補者の選定に時間を要する場合には、利害関係人の申立てに基づいて一時的に役員職務を行うべき者「職務代行者」を裁判所に選任するよう求めることができます。この場合には、会社は当面の間、この職務代行者のもとで事業を運営していくこととなります。

平成30年度(2018年度)の税制改正(案)のポイント

平成三十年度税制改正では、多様な働き方に対応するとともに、年収八五〇万円を超える会社員や公務員等の所得税が増税されます。

住民税を払っている人すべてに課す「森林環境税」と、出国時に千円を徴収する「国際観光旅客税」の二つの新税も導入されます。個人の増税が目立っています。



以下、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」
 主な改正項目の適用時期は、左表のとおりです。
 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。

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)

2018年	1月	○	積立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
		△	医療費控除を受ける場合の添付書類の変更
	○	企業の経営を引き継ぐ際、相続税・贈与税の猶予額を100%に	
4月	△	タワーマンション評価の見直し(固定資産税)	
	○	賃上げ・生産性向上のための税制拡充	
	●	小規模宅地等についての相続税の課税の特例要件の厳格化	
10月	●	たばこ税、4年かけて1本当たり3円増税	
2019年	1月	●	国際観光旅客税、日本人・外国人ともに出国時に1,000円徴収
	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・外食等を除く、飲食料品と一定の新聞)	
2020年	1月	●	所得税改革、年収850万円超の会社員は増税に
		○	多様な働き方に対応、基礎控除額10万円引上げ
	●	給与所得控除、公的年金等控除10万円引下げ	
4月	△	大企業は法人税・消費税の電子申告義務化	
2024年		●	森林環境税、1人当たり年1,000円徴収
2026年	10月	△	ビール系飲料の税率統一

I 個人所得課税
1 給与所得控除
 控除額が一律一〇万円引き下げられます。給与所得控除の上限額が八五〇万円、上限額が九五万円に引き下げられます。

2 公的年金等控除
 控除額が一律一〇万円引き下げられます。公的年金等の収入金額が一千万円を超える場合の控除額については、一九五万五千円の上限が設けられます。

3 基礎控除
 控除額が一律一〇万円引き上げられます。合計所得金額が二、四〇〇万円を超える個人については、その合計所得金額に応じて控除額が通減し、合計所得金額が二、五〇〇万円を超えると基礎控除の適用がなくなります。

4 所得金額調整控除
 その年の給与等の収入金額が八五〇万円を超える居住者で、特別障害者に該当する者または年齢二十三歳未満の扶養親族を有する者もしくは特別障害者である同一生計配偶者もしくは扶養親族を有する者の総所得金額を計算する場合には、給与等の収入金額(その給与等の収入金額が一千万円を超える場合には一千万円)から八五〇万円を控除した金額の一〇%に相当する金額が、給与所得の金額から控除されます。

図表1 2018年度からの10年間の特例で事業承継を促す

改正前		→	改正後
受け継いだ株式に係る相続税の負担	株式の3分の2について80%まで猶予	負担を軽く	全株式について全額猶予
猶予の対象	筆頭株主のみ		最大3人まで猶予
税額の算出方法	承継時の価格で計算	承継しやすく	株価が下がれば差額は免除
雇用要件	5年で8割の雇用を維持	人手不足に対応	要件を緩和

- II 資産課税
- 1 事業承継税制の特例の創設 (図表1参照)
 - 2 小規模宅地等についての相続税の課税価格の計算の特例の見直し
 - (1) いわゆる「家なき子特例」の要件の厳格化
持ち家に居住していない者に係る特定居住用宅地等の特

図表2 賃上げや設備投資を促す法人税の仕組みのイメージ

	大企業	中小企業
第1段階	条件	
	・3%以上の高い賃上げ ・国内設備投資の拡大	・1.5%以上の賃上げ
	→賃金増加分の15%分を税額控除。例えば賃金増加分が10億円なら、納税額が1.5億円減る。	
第2段階	条件	
	・第1段階に加え、人材投資額を直近2年間の平均の1.2倍以上に引き上げる	・2.5%以上の賃上げ・人材投資額を前年の1.1倍以上に引き上げる
	→賃金増加分の20%分を税額控除	→賃金増加分の25%分を税額控除
	AI(人工知能)やIoT分野の先端技術に投資	
	→投資額の3%(3%以上の賃上げを伴う場合は5%)を税額控除が30%の特別償却	

- (2) 例の対象者の範囲から、次に掲げる者が除外されます。
- ① 相続開始前三年以内に、その者の三親等内の親族またはその者と特別の関係のある法人が所有する国内にある家屋に居住したことがある者
 - ② 相続開始時において居住の用に供していた家屋を過去に所有していたことがある者
- 貸付事業用宅地等の範囲から相続開始前三年以内に貸付事業の用に供されていた宅地

- 等(相続開始前三年を超えて事業的規模で貸付事業を行っている者がその貸付事業の用に供しているものを除く)が除外されます。
- III 法人税関係
- 賃上げ・生産性向上のための税制(図表2参照)
- IV 新税
- 1 国際観光旅客税 (図表3参照)
 - 2 森林環境税 (図表3参照)

図表3 平成30年度税制改正で創設される新税

	国際観光旅客税	森林環境税
内容	日本人を含め出国の際に1人1回1,000円徴収	1人当たり年1,000円を個人住民税に上乗せ
対象者	約4,000万人	約6,200万人
想定税収	約400億円	約620億円
導入時期	2019年1月7日	2024年度
主な用途	観光資源の整備や出入国手続きの簡素化など	森林の間伐や木材利用促進など
その他	航空機などの乗員、公用機や公用船による出国、乗り継ぎ旅客、2歳未満などは非課税対象	森林整備を前倒しで行うため、2019年度から2023年度まで借り入れた財源を地方に配分・新税導入後の税収で借り入れ分を返済

- V 納税環境整備
- 申告手続きの電子化促進のための環境整備
- 大企業の法人税・消費税・法人住民税・法人事業税の申告書の提出は、電子申告によることが義務付けられます。

有期労働契約の 締結等

事業主と労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのないもの（無期労働契約）と、「一年」「六か月」など期間の定めがあるもの（有期労働契約）に分けることができます。

今回は、有期労働契約に関する注意点等をお伝えします。

一 労働契約締結等の基準

有期労働契約については、契約更新の繰り返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然契約更新をせずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるとラブルが大きな問題となることがあります。

それらの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするとの観点から、労働基準法に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに

関する基準」が策定されています。

(一) 契約締結時の明示事項

有期労働契約を締結するとき、使用者が有期労働契約労働者に対して明示（労働契約書や労働条件通知書等に記載）する事項には次のものがあります。

① 契約の更新の有無

〈記載例〉

- ・ 自動的に更新する
- ・ 更新する場合があります
- ・ 契約の更新はしない 等

② 有期労働契約を更新する場合は、

合があると明示したときは、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準

〈記載例〉

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
 - ・ 労働者の勤務成績、態度により判断する
 - ・ 労働者の能力により判断する
 - ・ 会社の経営状況により判断する
 - ・ 従事している業務の進捗状況により判断する 等
- ③ 有期労働契約の締結後に①又は②について変更する場合

には、速やかにその内容を明示

労働条件通知書の記載例がインターネットで公開（厚生労働省、都道府県労働局等）されています。

(二) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（有期労働契約が三回以上更新されているか、一年を超えて継続して雇用されている労働者に限り）を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の三十日前までに、その予告をしなければなりません。

※ あらかじめ契約を更新しない旨が明示されている場合は、予告対象から除いてよいこととされています。

対象となる有期労働契約は、次の三種類です。

- ① 有期労働契約が三回以上更新されている場合
- ② 一年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算一年を超える場合
- ③ 一年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

例えば、三か月の有期労働契約を三回更新した場合、通算した期間は一年を超えませんが、前記①（有期労働契約が三回以上更新されている）に該当するため、雇止めをする際は契約期間満了日の三十日前までに予告することを要します。

(三) 雇止めの理由の明示

使用者は、(二)の雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。明示すべき雇止めの理由は、「契約期間の満了」とは別の理由とすることが必要です。明示の例を掲げます。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分

ではないと認められるため
・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため等

二 契約期間の上限

有期労働契約の期間の長さは、労働基準法で上限が定められています。

労働契約を更新することで、上限年数に達した後も労働者を使用することができず、無期転換ルール（「三 労働契約法」で触れます）で定められた一定条件に該当するときは、有期労働契約から無期労働契約への転換申込権が生じることに留意が必要です。

① 原則

上限は「三年」です。

② 専門的知識等を有する者

高度専門的知識等を必要とする業務に就く者（博士、医師など）との労働契約期間の上限は「五年」です。

③ 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約

上限は「五年」です。

④ 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約

例えば、有期の建設工事等が該当します。この場合は事業完了に必要な期間を労働契約期間の上限とすることができま

三 労働契約法

労働契約法では、有期労働契約により働く労働者が安心して働き続けることができるようにするためのルールが設けられています。

(一) 無期転換ルール

同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新されて通算五年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。

① 無期転換の申込み

例えば、契約期間が一年の労働契約を更新する者の場合、五回目の更新後の一年間（雇い入れ後六年目）に無期転換の申込みをすることができま

す。通算五年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。

※ 通算対象となる労働契約は、平成二十五年四月一日（無期転換ルールの施行日）以後に開始した有期労働契約です。

② 転換

①の無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、申込み時の有期労働契約が終了する翌日から（①の例では、雇い入れ後七年目以降）、無期労働契約となります。

③ 無期労働契約

無期転換ルールにより、契約期間については期間の定めがないものとなりますが、その他の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがないときは、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件は、別段の定めをすることにより変更することは可能です。「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、労働契約等が該当します。

(二) 雇止め法理

過去の最高裁判例により一定の場合に雇止めを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立し、平成二十四年の労働契約

法改正により条文化されました。

① 対象となるもの

次のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

・ 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

・ 有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

② 要件と効果

前記①のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

労働契約法では、これらの他に有期労働契約労働者と無期労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールなども設けられています。

お花見

3月になると、待ち遠しくなるのが桜の開花です。

毎年ニュースでも桜の開花宣言が話題になりますが、なぜこのように日本では桜の花が愛されているのでしょうか。

そもそも、奈良時代の日本では中国文化の影響もあり、花と言えば梅を指していたそうです。奈良時代に編纂された万葉集では、梅を詠んだ歌が約120首、桜を詠んだ歌が約40首とのことです。奈良時代の人々には梅が人気だったことがうかがわれます。

平安時代になり、日本に古くから自生していた桜の花が注目され始め、平安貴族たちは桜の花を愛でるようになりました。雛人形に飾られる「左近の桜・右近の橘」がありますが、これは平安宮内裏の紫宸殿前庭に植えられていた木のことで

もともとは他の木でしたが、火事で焼失

し、その植替えの折、桜の木に変わったそうです。このことから、平安時代の人々が桜を愛したことがわかります。

そして、この頃のお花見といえば、桜の木の下で歌を詠むという雅な貴族の文化でした。安土桃山時代、太閤秀吉の活躍した頃には、桜の木の下でお酒を嗜む形に変化していったそうです。

江戸時代になると、貴族や武士のみならず庶民の間にもお花見の習慣が広まり、以来、現代の私たちも桜が咲くと皆で集まって、お花見を楽しむまでになっています。

日中に見る桜ももちろん美しいですが、ほんのり花の姿を見せる夜桜も格別の美しさですね。

夜桜を眺めながら、親しい人たちと語りながらお酒を楽しむのも素敵なことですが、「花冷え」という言葉もあるとおり、この季節はぐっと冷え込むこともあります。温かくして、また、はめを外しすぎて美しい桜の木を傷めないよう、十分配慮して楽しみたいものです。

ひな祭り

3月3日はひな祭りです。雛人形を飾られている家庭も多いでしょうが、皆さんの家庭の雛人形は、お内裏様とお雛様の位置はどのようになっていますか？おそらく、右側（向かって左側）にお内裏様、左側（向かって右側）にお雛様である場合が多いかと思えます。

元々日本では左が上位と決まっており、雛人形も左側にお内裏様、右側にお雛様というのが定位置でした。しかし、西洋文化には右が上位という決まりがあり、日本にも明治の頃にその考えが入ってきました。そして、大正天皇の即位式ではこの国際儀礼にのっとり、天皇陛下が右側にお立ちになったことから、この風習が広まったそうです。これに倣い、雛人形もお内裏様が右側となっていきました。しかし、京都では現在も、お内裏様が左側、お雛様が右側の雛人形が作られています。

沈丁花（ジンチヨウゲ）

皆さんの家の近くに、沈丁花の木がありますか？白やピンクの小さな花が集まって、かわいらしい手鞠のような形を作る常緑樹です。

二月の終わりから四月頃にかけて、どこからともなくこの沈丁花の甘い香りがふわりと漂ってきます。このよい香りの主成分はリナロールといい、スズランやラベンダー、バラ等にも含まれ、鎮静作用や抗不安作用があるそうです。沈丁花の香りでもりラックスするのはそのせいでしょうか。沈丁花は、花のすぐそばでなくても遠くまでそのよい香りを漂わせます。

春に向かって空気も少しずつ暖まってきた中、沈丁花のおだやかで上品な香りに包まれて、いつもより長く外を歩いてみたい気分になりますね。