



紫陽花と葵

ハンズ通信

編集発行

(株)ハンズホールディングス

〒860-0811

熊本県熊本市中央区本荘

6丁目8-7

TEL. 096 (375) 4340

FAX. 096 (375) 4341

6月

(水無月) JUNE

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

6月の税務と労務

- | | |
|--|---|
| 国 税 ／5月分源泉所得税の納付
6月11日 | 地方税 ／個人の道府県民税及び市町
村民税の納付(第1期分)
市町村の条例で定める日 |
| 国 税 ／所得税の予定納税額の通知
6月15日 | 労 務 ／健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内 |
| 国 税 ／4月決算法人の確定申告(法
人税・消費税等) 7月2日 | 労 務 ／児童手当現況届(市町村役
場に提出) 7月2日 |
| 国 税 ／10月決算法人の中間申告
7月2日 | |
| 国 税 ／7月、10月、1月決算法人の消
費税等の中間申告(年3回の
場合) 7月2日 | |

ワンポイント 民泊新法の施行

一般住宅に有料で旅行者等を泊める「民泊」の営業ルールを定めた住宅宿泊事業法が6月から施行され、都道府県知事等に届け出た家主は、年間180日(泊)を上限に民泊営業が可能となります。なお、一般的に個人が民泊により得た所得は、単なる不動産賃貸とは異なり、不動産所得ではなく雑所得となります。

人生一〇〇年時代

―人生一〇〇年時代と今後はな
っていくと言われています。そ
れに合ったビジネスにはどのよ
うなものがあるのか、また生活
はどのように変化するのか教え
てください。―

いままで定年六〇歳が多くな
る企業で採用されてきましたが、
人生一〇〇年時代となり、定年
後の生活が長くなることから定
年を七〇歳から七五歳にもつて
いくことも検討しましょう。

また、高齢の人が多くなりま
すので、出身企業の中でOBや
OGが中心となって企業を興す
ことも考えられます。

一九六三年は一〇〇歳以上が
全国で一五三人。それがいまや
六七、〇〇〇人、二〇五〇年には
七〇〇、〇〇〇人になると予想さ
れています。(一〇〇歳以上の
人口推移・推計表参照)

このような中で新事業として
は、医療関連の事業についての
動きが注目されます。

○喉に特化した医薬品

やはり高齢者が増加すること
で医薬品の増加が考えられます。
その場合も直接的な医薬品より
も選択と集中戦略で喉に関する
製品に特化することで病気になる
前に抑えることなどが特に必
要です。

R社の製品などは水なしで服
用でき粉末製薬が喉の粘膜に直
接作用し副作用が少ない安心・
安全であることが喉の症状の出
始めや予防医療に最適となつて
います。

○医療機器にチャレンジ

高齢化において医療機器の動
向も見逃せません。

産業用ロボットのイメージが
強いY電機では、ロボット技術
を活かしたりハビリ装置の開発
を一九九〇年代から行っていま
したが、「早すぎる」「市場性が
ない」との理由から事業は中断
していました。しかし、ここに
きて自社のメカトロニクス技術
を医療・福祉分野に応用するこ
とで人間の能力を補強し、生活
の質を高める方向へ転換してい
ます。

このリハビリ装置の主な市場
は中国となっています。これは
規制が強い日本よりマーケット
として成長が早いと判断したか
らです。

このリハビリ装置は、脳血管
障害のリハビリを目的に開発さ
れた装置で発症する患者の七〇
%が六五歳以上の高齢者と言わ
れており潜在者が二〇〇万人と
もいわれています。

すそ野は広く、事業としても
期待されています。

日本において少子高齢化に歯
止めがかからず二〇二五年には
高齢化率は三割になります。

同年に介護・医療費も八三兆
円に達すると予測されています。

一方、介護保険料の収入は減
少しははじめますから効率的な介
護予防や要介護度の進行をでき
るだけ遅らせる手段が必要です。
このような状況下、リハビリ
装置の市場性があるとY社は判
断しました。

リハビリは患者の自立を支援
するだけでなく、介護費の削減
と重労働の減少を目指していま
す。

今後この装置を病院だけでな
く理学療養士のいる高齢者施設
にも拡大していく予定です。

○「アプリ」を処方、新時代の医療へ

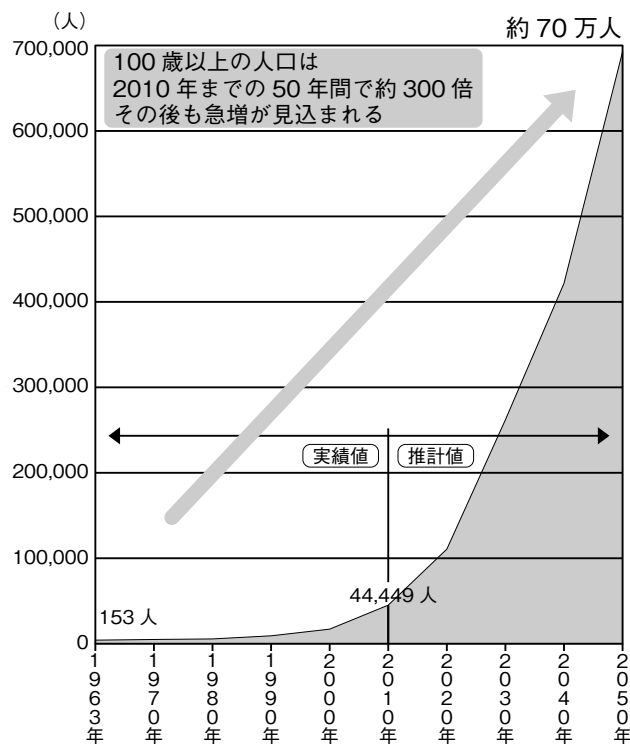
これまで病気は薬や手術で治
療してきましたが将来、医師か
ら「アプリを使って治療しまし
よう」と言われる時代がきます。

ソフトウエアやアプリを用い
た治療を認めるのは世界的な潮
流となっています。

二〇一四年に薬事法が薬機法
に改正され、ソフトウエア単体
も医療機器プログラムとして医
療機器とみなされるようになり
ました。

治療アプリは、糖尿病、うつ

100歳以上の人口の推移・推計



出典：住民基本台帳による都道府県からの報告
 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」

精神疾患などの治療に適しています。手術後のがん患者をアプリでケアし、合併症の早期発見などにも役立ちます。治療アプリは、副作用が少なく、医療課題解決にも繋がります。薬や医療機器に比べコストがかからず医療費の削減にも繋がります。また最先端の医療知見をアプ

リであらゆる地域に届けられ医療の地域格差の是正にも貢献します。治療アプリ開発は、米国が先行していますが、FDA認証され、治療有効性が示されている事例はまだ少ない状況です。

○スマートホスピタル市場が拡大
 病院は、スマートホスピタル

になり、様々な技術を組み合わせることでよりよい治療と効率的な経営が両立できる方向にあります。スマートホスピタルを実現するうえで必要なものが、新規のヘルスケアIoTビジネスとして有望になります。

スマートホスピタルでは、病院内外の様々な機器やセンサー、患者のウェアラブルデバイスとが相互に連携し、他社の機器とも接続しやすい装置・ソフトウェアが必要になります。

このような条件を満たす製品を用意できればIoT企業やソフト企業は、スマートホスピタルの枠組みに参加し、そのエコシステムを構築できます。

また、最近、米国で提案されているのが医療機器・装置などのリスクシェアリングです。高齢化の中で皆保険を維持しなければならぬ日本の社会にとっては、必要性が高いといえます。というのは、現在の医療システムで維持できるかどうかか疑問視されているからです。このためには、病院のパフォーマンスと運営効率の両方を改善するために分析が必要となります。

日本の健康保険制度は、高齢化に伴うコスト増加に直面しています。IoTがより多くの高齢者や慢性疾患の患者の助けになれば健康寿命が延び、慢性疾患が適切に管理されれば重病化する人や入院する人が減り、治療費の削減に結び付きます。

また、IoTの応用範囲は広く、住宅モニタリングで転倒する人が減れば医療コストの削減になります。

そのため、IoT技術の進展に合わせて、医療制度や規制を変更していく必要があります。

医療保険外のヘルスケアIoTビジネスでは日本では、生活を補助する様々なロボットの屋内での活用が検討されています。そのようなロボットは、健康に関する情報提供や服薬のチェック、高齢者の心の支えなどの機能を備えています。独居老人の行動を追跡して、離れた家族に知らせることも可能です。

また、自動車の運転手の健康状態をチェックし、安全に運転できる等、応用範囲は広いと言えます。

経済的利益の課税判断

会社が使用人や役員に何らかの経済的利益を与える場合に、その取扱いが現物給与に当たるか迷うことがあります。

そこで、今回はよくあるケースをQ&Aも交えて整理してみます。

1. 永年勤続者の記念品等

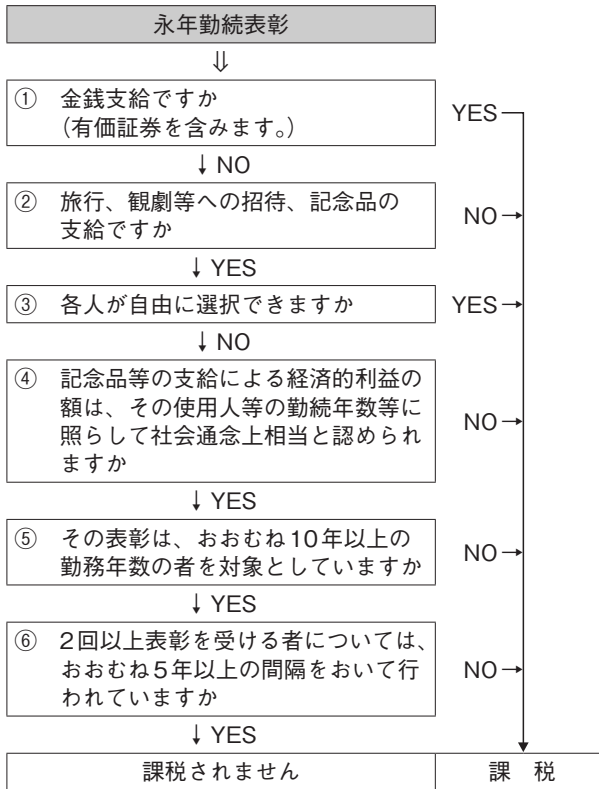
会社が永年勤続した役員又は使用人の表彰に当たり、その記念として旅行、観劇等に招待し、又は記念品を支給することによりその役員又は使用人が受ける経済的利益については、一定の要件のもとに課税しなくて差し支えないものとされます(図表1)。

なお、永年勤続記念品等として、旅行ギフト券を支給する場合もありますが、一般に、旅行ギフト券は有効期限もなく、所定の手数料を支払えば換金が自由であり、実質的に金銭を支給

したのと同様であることから、原則として、給与等として課税されます。

ただし、その旅行ギフト券を交付してから相当の期間内(おおむね一年程度)に旅行をし旅行代金の精算を行い、その旅行の事実を確認できる書類を備えている場合など旅行に招待したものと実質的に変わりが無い場合については、課税しないうで差し支えないこととされています。

(図表 1)



Q1

使用人のうち勤続二十年以上の永年勤続者に対して、次のようなものを支給した場合、給与として課税されますか。

① 永年勤続者のうち勤続二十一年に達した者には二泊三日(十万円程度)、勤続二十五年に達した者には四泊五日(十八万円程度)でいずれも夫婦での国内旅行をさせ、その費用を会社が旅行会社へ直接支払った場合



② 勤続二十五年の永年勤続者のうち、旅行に参加しない一名に、旅行の代りに三十五万円の絵画を支給した場合

A1

①については、社会通念上相当なものと判断され、かつ会社がその費用を直接支払っていることから、課税しなくて差し支えありません。

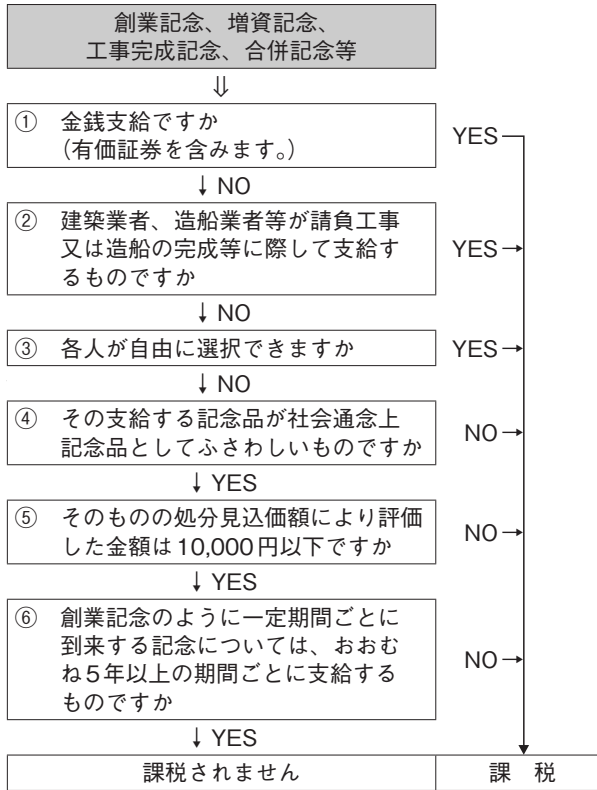
一方、②については、まず均一の表彰という観点から外れてしまい、勤続二十五年の永年勤続者が受ける四泊五日の招待旅行費用と比較しても相当多額であり、また、社会通念上相当な金額を超えるものと判断されますので、三十五万円全額が給与として源泉徴収の対象となります。

2. 創業記念品等

会社が役員又は使用人に対して創業記念、増資記念、工事完成記念又は合併記念等に際し、その記念として支給する記念品は、一定の要件に該当すれば、課税しなくて差し支えないものとされています（図表2）。
なお、図表2の⑤の処分見込額により評価した金額が一万円以下かどうかの判定は、処分

見込額から消費税及び地方消費税の額を除いた金額で行います。
ただし、建築業者、造船業者等が請負工事又は造船の完成等に際し支給するものについては、給与等として課税されます。
Q2 当社は、本年度創立三十年になります。これを記念して全社員に記念品を贈りたいと考えていますが、どのような取扱いになりますか。また、取

(図表2)



引先にも記念品を贈るとどうなりますか。

A2 会社の何周年記念等における記念品の費用は、原則として交際費等の金額に含まれるものとして取り扱われますが、社外でなく使用人等に対するものは原則として、給与として取り扱われます。

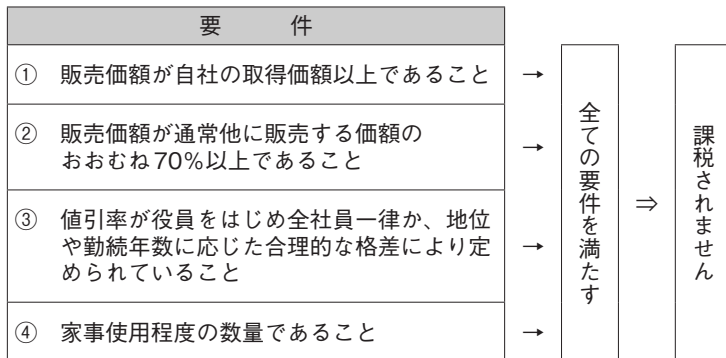
ただし、図表2で源泉所得税が課税されない場合には、福利厚生費になります。

3. 値引販売

会社が役員又は使用人に対し自己の取り扱う商品、製品等(有価証券及び食事を除く)の値引販売をすることにより供与する経済的利益で図表3に示す要件を満たすものは、課税しなくす。

なお、高価な商品、例えば不動産などについては、次の理由から値引販売の対象とはされません。
① 所得税法における課税されない経済的利益の取扱いは、少額不追及という考え方が根底にあり、経済的利益が著し

(図表3)



② 課税されないための要件に「家事使用程度の数量であること」とあるように、通常家事に使用される物を対象としており、不動産等はこの範囲から外れると認められること

派遣元・派遣先の 法改正対応

平成二十七年九月三十日（以下「施行日」と表記）に、改正労働者派遣法が施行されました。

同一事業所における派遣可能期間の上限を三年とすることや届出制の派遣事業（改正前の「特定労働者派遣事業」に相当するもの）を施行日以降三年間に限り継続することができると、三年を経過する本年九月三十日以降の対応に注意を要します。

一 派遣受入れ期間の制限

施行日以降に締結・更新された労働者派遣契約には、「事業所単位」と「個人単位」の二つの期間制限が適用されます。

なお、次の労働者や業務は期間制限の対象外（三年を超えて派遣労働者を受け入れることができる）とされています。

- ・派遣元で無期雇用されている派遣労働者
- ・六十歳以上の派遣労働者
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務

- ・日数限定業務（一か月の勤務日数が通常の労働者の半分以上かつ十日以下であるもの）
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等取得する労働者の業務（法定休業期間のみ）

（一）事業所単位の期間制限

派遣先は、原則として、同一の事業所において派遣可能期間（三年）を超えて派遣労働者を受け入れることはできないとされています。

ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合（過半数労働組合が存在しない場合は、派遣先事業所の過半数を代表する者。以下「過半数労働組合等」と表記）から意見を聴いた上で、三年を限度として派遣可能期間を延長することが認められています（再延長するときは、改めて意見聴取の手続きが必要です）。

意見聴取は、次の方法により行います。

① 期限

派遣可能期間が終了する「一か月前」までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴きます。

② 通知

意見聴取をするにあたり、過半数労働組合等に対して書面による通知を行います。

通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」及び「延長しようとする期間」です。

あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移など、意見を述べるにあたり参考となる資料を提供するものとされています。

③ 意見への対応

過半数労働組合等から異議の意見が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明します。

対応方針等を説明するにあたっては、意見を勘案して派遣労働者の受入れについて再検討を加えること等により、過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。

意見を聴いた後は、次の事項

を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間の終了後三年間保存するとともに、事業所の労働者に周知しなければなりません。

意見を聴いた過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名

- ・過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項
- ・意見を聴いた日及び意見の内容

意見を聴いて、延長する期間を変更したときは、その変更した期間

（二）個人単位の期間制限

同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（※）に対し派遣できる期間は、三年が限度となります。

※組織単位

いわゆる「課」や「グループ」などが該当し、業務としての類似性、関連性があるものや、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものがあります。

組織単位を変えること（例えば、他の課への異動）により、引き続き同一の派遣労働者を（三

年を限度として）派遣すること
ができませんが、(一)において触れ
た「事業所単位」の派遣可能期
間の延長措置が採られているこ
とが前提となります。

二 届出制の廃止

施行日前は、労働者派遣事業
の区分は届出制（特定労働者派
遣）と許可制（一般労働者派遣）
の二種類がありました。改正
により、新たな許可基準に基づ
く「許可制のみ」となりました。

ただし、施行日に届出制の派
遣事業を営んでいた事業主は、
平成三十年九月二十九日まで、
許可を得ることなく引き続き労
働者派遣事業を営むことを可能
とする経過措置が設けられてい
ます。

この経過措置が認められる期
間はあとわずかとなり、平成三
十年九月三十日以降も継続して
労働者派遣事業を営むには、新
たに許可申請をし、許可を得る
必要があります。

(一) 許可基準

許可基準の一部をご案内しま
す。届出制のときは求められて
いなかったもののため、注意を
要します。

・ 基準資産額二千万円以上（※
経過措置あり）

・ 事業所面積おおむね二十平方
メートル以上

・ 派遣元責任者の選任（講習受
講や雇用管理経験が必要）

・ 職務代行者の選任

・ 申請手数料（十二万円。二事
業所以上の場合、一事業所
につき五万五千円加算）

・ 登録免許税九万円

※ 一つの事業所のみを有し、
派遣労働者数が十人以下の場
合は、当分の間、基準資産額
を一千万円とする経過措置が
あります。

なお、派遣労働者数五人以下
の事業所を対象とした「基準資
産額五百万円」の暫定措置は施
行日以降三年間の措置とされ、
平成三十年九月三十日以降は、
原則通り二千万円（または労働
者数十人以下であることにより
一千万円）の基準を満たす必要
があります。

(二) 許可申請手続き

申請をした後、許可される（派
遣事業を実施することが可能と
なる）までには、おおむね二、
三か月を要します。

また、平成三十年九月の経過
措置終了に向けて窓口が混雑し、
通常以上の期間を要することも
考えられます。

平成三十年九月三十日以降も
継続して労働者派遣事業を営む
場合は、早めに許可申請に必要
な書類を揃え、派遣元責任者講
習を受講するなどの準備を進め
ていきましょう。

許可申請の手続きや相談の窓
口は、都道府県労働局です。

三 派遣労働者受入れ時の 注意点

(一) 無許可派遣の受入れ禁止

施行日前から届出制（特定労
働者派遣）の事業を行っていた
派遣元で、平成三十年九月三十
日以降、許可を受けていない（※）
事業主から、派遣労働者を継続
して受け入れることのないよう
派遣先も注意を要します。

※ 平成三十年九月二十九日ま
でに許可申請がなされた場合、
その申請について許可・不許
可の処分がある日までの間は、
引き続き改正前の特定労働者
派遣に相当する事業から派遣
労働者を受け入れることができ
ます。

派遣元事業主の許可取得状況
は、厚生労働省によりインタ
ネット上に設けられた「人材サ
ービス総合サイト」で確認をす
ることができます。

派遣許可を取得、または許可
申請をしていない場合、派遣契
約を継続できません。派遣先は、
現在受け入れている派遣労働者
を直接雇用する、新たな派遣元
から派遣労働者を確保する等の
対応をする必要が生じます。

(二) 労働契約申込みなし制度

派遣先が違法な労働者派遣を
受け入れた場合、その時点で、
派遣先が派遣労働者に対して、
その派遣労働者の派遣元におけ
る労働条件と同一の労働条件を
内容とする労働契約の申込みを
したものとみなされます（派遣
先が違法派遣に該当することを
知らず、かつ、知らなかったこ
とに過失がなかったときを除き
ます）。

今回取り上げた「派遣期間制
限の違反」「無許可事業主から
の派遣受入れ」も違法派遣に該
当し、労働契約申込みなし制
度の対象となるため注意を要し
ます。

廃業・解散について

T社「全国休廃業・解散の動向調査2017年度」によると、休廃業・解散24,400件、倒産8,376件です。倒産のように債務超過で事業をやめるのに比べ、私的な理由でやめることに原因がある休廃業・解散が約3倍近くと多くなっています。

一方、日本政策金融公庫「中小企業の事業承継に関する調査」(2016年)の中で、廃業の理由(複数回答)を見ますと、1位「当初から自分の代かぎりはやめようと考えていた」(38.2%)、2位「事業の将来性がない」(27.9%)、3位「子どもに継ぐ意思がない」(12.8%)、の順となっています。

この調査では、残念ながら真実が見えてきません。例えば、何故子供が継がないのかわからないし、事業当初から自分の代で事業をやめようとして商売を始めたとは思えません…。

改めて考えますと、事業に将来性がない

業種細分類別「休廃業・解散率」(表)

事業名	休廃業・解散率(%)	件数
1 米穀小売	4.307	64
2 靴小売	3.853	44
3 畳製造小売	3.425	20
4 婦人・子供服小売	3.389	313
5 大工工事業	3.380	420
6 成人女子少女服製造	3.360	47
7 呉服・服地小売	3.322	108
8 食肉小売	3.310	56
9 バー・ナイトクラブ	3.288	22
10 運動・娯楽用品賃貸	3.194	16

11 菓子・パン類卸 12 酒小売 13 菓子小売
14 代理商・仲立業 15 左官工事業 16 水産練製品製造
17 他の非営利団体 18 金物小売 19 喫茶店 20 豆腐・油揚製造

(T社出典「上位20業種」)

ので廃業・解散したのではないのでしょうか。

A氏は、先進国の廃業率と比較し、我が国は“開業率”の低さこそ問題と指摘します。

課題解決には

仕事をしている中で「課題解決に向かって一歩も進んでいない」「そもそもそのために何を考えたらいいのかわからない」ということは、よくあることです。

そして、やることなすことがピント外れだったり、何もしないままに時間が過ぎていく…。

そうならないためにA氏は、少なくとも「何をもってゴールとするか」と「次の一手は何か」は明確にすることだ、と話します。

「何をもってゴールとするか」は仕事をする上で最重要事項です。目的にかなった形で、いつまでに何をアウトプットするのか。それが明確にならない限り前進はしません。例えば、結論の出ない会議、何を言いたいのかかわからない報告書等に見られます。

もう一つの「次の一手」。

これが明確になってスタートしない限り、一歩も前に進んでいないこととなります。

怒りのコントロール

諸説はありますが、怒りのピークは、怒りを感じてから長くても六秒間だそうです。怒りを感じたとき、反射的に取引先に言い返してしまったことや、従業員に必要以上に強く怒ったことと後悔した人もいると思います。六秒間待てば、全ての怒りがなくなるわけではありませんが、この六秒間をやり過ごせれば、最悪の事態を避けることができます。

できたかも知れません。目の前の怒りから一旦意識をそらす、これを衝動のコントロールと呼んでいます。怒りを感じるとき、手をグーパーグーパーと動かし意識をそらすテクニックがあります。体を動かすことができない場合は、温度計をイメージして、「〇(ゼロ)」「穏やかな状態」「十一」を最大の怒りとして、怒りを感じたとき、数値をつける対処もあります。