

ZAKAYANNO FORUM

所長所感

利便性の向上と自己実現

相談室

公益法人の役員の職務

相続税入門

知っておきたい相続税 第1回

業界羅針盤

農業改革

Topics

継続企業の前題に関する注記
～スカイマーク破綻～

労務情報

『パートタイム労働法』改正のポイント

中野フォーラム | 2015 MAY | 中野公認会計士事務所

vol.

64

所長
所感

利便性の向上と自己実現

所長 公認会計士 中野 雄介



■ 新人の心得 ■

新入社員や新入生の姿を見かける時期になりました。大手企業の採用活動が活発になり、中小企業においては人材確保が益々難しくなりつつあります。また、職場の中の1割が何らかの心の病を抱えていると言われる時代になっています。人材を確保して、活かし、活かされることが難しい時代になってきました。新入社員が組織になじむためには素直さが必要ですが、素直に対応することは意外と難しいことです。しかし、相手の気持ちを思いやり、相手が望んでいることを察知して、自分のでき得ることを提供して喜んでもらうには、相手の言うことに素直に耳を傾けることからしか始まりません。ひょっとしたら今までの自分のやり方を否定することになるかもしれません。それを今までしてきたことが無意味で失敗だったと捉えるか、又は一つの殻を破って成長していると捉えるかで大きく変わってくると思います。他人から見ると、なんでこんな簡単なことができないのか、どうしてちっぽけなプライドにしがみついているのか、と思うようなことでも、本人にしてみればその殻を守ろうとして上手いかわらないのです。

確かに、小さな自己崩壊があったとしても、手を差し伸べてもらえる環境でなければ、小さな一歩も思い切った踏み出すことができないのもわかります。しかし、最終的には自身の選択で新しい組織に入ってきたわけですから、自ら勇気をもって自身の殻を破ってもらいたいものです。

■ IT革命の影響 ■

ところで、IT革命と言われて久しく、最近ではビッグデータや人工知能など科学技術の発展に人類自身が追いついていないような気がします。古くは産業革命により、それまでは膨大な時間と労力をかけなければできなかったことが、機械の力でいとも簡単にできるようになり、人類社会が大いに発展したわけですが、現代はIT革命により、人類社会がさらに次の次元に突入しているようです。産業革命のときには、自分たちの

仕事がなくなることに危機感を持った労働者が機械を壊すなどの動きがあったようですが、IT革命に関しては利便さばかりが強調されて抵抗の動きは見られません。と言うよりも、目に見えない形で進行し、その及ぶ範囲が全世界的規模であるために、抵抗するすべがないと言った方が正しいのかもしれませんが。

いずれにしても、個々人の能力はそれほどでもないのに、科学技術の発展により万能になったような錯覚に陥り、現実とのギャップが益々広がっているようです。赤ん坊が親の庇護のもと自分では何もできないのにあたかも万能であるかのように振る舞うのに似ています。

ビッグデータや人工知能を持ち出すまでもなく、社会の仕組みやインフラが複雑化している今日では、個々人の力ではどうにもならないことが増えています。この現状は、世の中が益々便利になるにつれて、新入社員や新入生でなくとも、知らず知らずのうちに赤ちゃん化させられているとも言えます。

■ 自己実現を目指して ■

そう考えると、何も新しい環境に飛び込んだ所謂新人だけが殻を破らなければならないのではなく、世の中が便利になればなるほど、誰もが常に成長を意識しないと社会から取り残されることになりかねません。

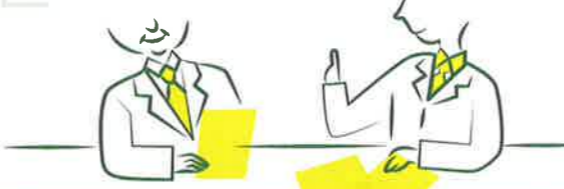
赤ちゃんは自分の力で立ち、歩くことができるようになってはじめて失敗を通して自分の無能さに少しずつ気づきます。それと同時に旺盛な好奇心に導かれて自らの努力によって成長し、無限の可能性を発現させていきます。

その意味で経営者はITインフラを大いに活用して業務の効率化を図り、生産性を向上させて付加価値を生み出していかなければならないのですが、一方で、それに伴う社員に求められる能力の変化を意識して、相互信頼の下、社員が思い切って一歩を踏み出せる環境を整えることが必要です。そして経営者自らも好奇心を失うことなく自らの殻を破り、時代をリードする存在であって欲しいと思います。

CONSULTATION
ROOM
相談室公益法人の
役員の職務

私は、この度知人からある財団法人の理事就任を依頼され、承諾しました。初めてのことなので何もわかりませんが、およそどのような業務内容でしょうか。

京都府管轄の財団法人と社団法人(以下、公益法人)は、今年2月現在で合わせて約480法人あります。ご相談のように、みなさんの中には、公益法人の役員をされている方が多くいらっしゃるのではないのでしょうか。そこで、今回は公益法人の役員の職務について要点を確認します。



1 理事の職務

(1) 理事会を構成

理事は理事会を構成し、理事会は公益法人の業務執行を決定するとともに、代表理事(理事長)など業務執行理事の職務を監督します。業務執行とは、公益法人の事業に関する事務(事業の具体的内容や運営方法の検討・決定、職員の管理等)を処理することをいいます。

理事会は現実に開催することが原則ですが、「理事会決議の省略(書面による全員同意の意思表示)」を定款に定めることもできます。

なお、公益法人の法律が施行された2008年12月までは、理事会に出席できない理事は、他の理事に表決を委任する方法が認められていましたが、法施行後は認められていません。

(2) 業務執行理事(代表理事など)の職務執行状況の報告

業務執行理事は、3ヶ月に1回以上(定款で4ヶ月を超える間隔で毎事業年度2回以上とすることもできます)、自己の職務の執行状況を理事会に報告する必要があります。予算理事会で1回(定時評議員会または定時社員総会の開催決議の関係)、他の機会に1回が一般的です。

なお、この報告については「理事会への報告の省略(理事および監事の全員に対する書面報告)」は適用できず、現実に理事会を開催しなければなりません。

2 監事の職務

(1) 理事の職務執行を監査

監事は理事の職務執行を監査し、監査報告を作成しなければなりません。

監査対象は業務監査と会計監査です。監査手段の一つとして、いつでも理事および使用人に対して事業の報告を求め、または業務および財産の状況を調査することができます。

(2) 理事会への報告義務

監事は理事が不正行為をし、もしくは不正行為をする恐れがあるときは、その旨を理事会に報告しなければなりません。

(3) 理事会への出席義務

監事は理事会に出席し、必要があるときは意見を述べなければなりません。

なお、すべての監事が理事会を欠席した場合でも、法律上、理事会決議は有効に成立すると考えられています。

(4) 評議員会(社団法人の場合は社員総会)への報告義務

監事は、理事が評議員会に提出しようとする議案、書類等を調査し、法令や定款に違反する事項や著しく不当な事項があるときは、その調査の結果を評議員会に報告しなければなりません。

3 評議員の職務

(1) 評議員会を構成

評議員は評議員会を構成し、評議員会には理事および監事の選任や定款の変更等、財団法人の基本的事項について決議する権限があります。

なお、理事会にある決議の省略は、評議員会については法律上認められているので、定款に規定する必要はありません。

4 公益法人の組織に活力を

役員選任にあたり、公益法人側は豊富な経験と高い見識、優れた実行力に期待し、重責あるポストを委任します。公益法人の役員の顔ぶれをみると、会社役員、団体役員、大学教授、弁護士など、社会的信用の高い方々が多いのもうなずけます。

主務官庁による許可主義が長く続いた影響なのか、公益法人の組織にはどちらかといえば保守的な風土があるように感じられます。しかし、2014年に和食が世界無形文化遺産に登録されるなど、グローバルな時代の中で発展していくためには、日本の学術や文化、芸術などの情報をより一層世界に発信していく必要があります。

公益法人はそのための活力を役員のみなさんに求めています。

公益法人チーム 税理士 村尾 泰典
(公益法人の会計・税務に関する情報は事務所HPに掲載中)

「相続税入門」第1回

知っておきたい相続税

今回から3回にわたり「相続税入門」と題し、相続税の基礎についてお伝えします。第1回は、本年2月13日に開催した「第1回相続税セミナー」の前段部分から、要点を抜粋して掲載します。

1 相続税の基礎控除

相続財産が基礎控除を超える場合、その超える部分を基にして相続税を計算します。すなわち、相続財産が基礎控除以下であれば相続税はかかりません。基礎控除は本年1月1日の相続発生から40%削減されました。

平成26年12月31日以前	$5,000万円 + 1,000万円 \times \text{法定相続人の数}$
平成27年1月1日以降	$3,000万円 + 600万円 \times \text{法定相続人の数}$

今回の基礎控除削減で最も影響を受けるのは、相続財産が9千万円～1億円の人と見られています。

2 相続税の税率

基礎控除削減の他、相続税の税率が一部改正されました。次の表のとおり、従来40%であった部分が40%と45%に、50%であった部分が50%と55%に各々税率がアップしました。

平成26年12月31日以前の相続		平成27年1月1日以降の相続	
法定相続分に 応ずる取得金額	率 率	法定相続分に 応ずる取得金額	率 率
～1千万円以下	10%	～1千万円以下	10%
1千万円超～3千万円以下	15%	1千万円超～3千万円以下	15%
3千万円超～5千万円以下	20%	3千万円超～5千万円以下	20%
5千万円超～1億円以下	30%	5千万円超～1億円以下	30%
1億円超～3億円以下	40%	1億円超～2億円以下	40%
		2億円超～3億円以下	45%
3億円超～	50%	3億円超～6億円以下	50%
		6億円超～	55%

3 相続税の計算のしくみ

相続税は、まず、[STEP1] 相続財産から基礎控除を差し引いた「課税遺産総額」を仮に相続人が法定相続分で取得したとして「相続税の総額」を計算します。次に、[STEP2] 相続税の総額を実際の財産取得割合で各相続人に配分し、各相続人は配分された相続税を納めます。



4 相続税が課税される財産

相続税が課税される財産は、被相続人(死亡した人)が死亡時に所有していた財産(本来の相続財産)に加え、被相続人の死亡に伴って支払われる生命保険金や退職金(みなし相続財産)、死亡前3年以内に被相続人が相続人に与えた贈与財産(生前贈与加算)が対象になります。

分類	具体例(備考)
本来の相続財産	・預貯金 ・不動産(土地、建物など) ・有価証券(株式、債券など) ・書画、骨董、貴金属 ・ゴルフ会員権 ・事業用財産(売掛金、機械、備品など)
みなし相続財産	・生命保険金(死亡保険金) ・死亡退職金
生前贈与加算(死亡前3年内贈与財産が対象)	・贈与税の基礎控除(年110万円)内贈与も対象 ・贈与時の価額で加算 ・納めた贈与税は相続税から差引く

なお、上記みなし相続財産は、各々「500万円×法定相続人の数(非課税金額)」を超える部分に対してのみ相続税が課税されます。

また、被相続人が死亡時に有していた借入金や未払金などの債務および一定の葬式費用は相続財産から差引かれます。

分類	具体例
債務	・借入金(銀行、知人など) ・未払金(医療費、固定資産税、所得税など) ・預り保証金(不動産を賃貸している場合など)
葬式費用	・通夜費用(飲食代を含む) ・本葬費用() ・お寺へのお布施

葬式費用には、香典返し費用、墓地購入費用、法会費用は含まれません。

資産税チーム 税理士 増田 裕介

業界羅針盤

農業改革

日本の農業は、耕作放棄地の拡大や従事者の高齢化など、多くの問題を抱えています。耕作面積をみると、昭和36年の609万haを最高に毎年減少し、平成25年は454万haとおよそ50年で25%減少しています。また、農業従事者数は平成21年の290万人から平成25年の239万人へとここ5年だけでも50万人以上減少(18%減少)しています。さらに、農業従事者の平均年齢は66.5歳となっており、このままでは従事者の高齢化と担い手不足から、ますます耕作面積、農業従事者ともに減少していくと考えられます。

このような危機的状況にかんがみ、農業再活性化を目的として、安倍内閣では農業改革が検討されています。農協改革についてはマスコミでも大きく取り上げられ、ご存知の方も多いと思いますが、今回は「企業の農業進出」に関する政策についてみていきます。

1. 農地を所有できる法人(農業生産法人)

農業生産法人として農地を取得するためには組織要件、事業要件、構成員要件、役員要件を充たす必要があります。このうち構成員要件と役員要件について、要件の緩和が行われる見込みです。

要件	比較	現状	見直し後
組織要件		株式会社(公開会社以外)、農業組合法人、合名・合資・合同会社	変更なし
事業要件		主たる事業が農業又は農業関連事業	変更なし
構成員要件		農業関係者が議決権の4分の3以上 農業関係者以外(継続的取引関係者)4分の1まで	農業関係者が2分の1超 2分の1未満は制限を設けない
役員要件		役員の過半数が農業常時従事者 そのうち過半数は農作業に従事	役員の過半数が農業常時従事者 役員又は重要な使用人のうち1人以上が農作業に従事

現状は、農業関係者以外は4分の1までしか出資できず、かつ農業と継続的取引がある、つまりスーパー、食品加工業者、農作物運送会社等に限定されていましたが、見直し後は、継続的取引関係者の要件がなくなりますので、誰でも2分の1まで農業生産法人に出資できるようになります。また、役員要件では、役員のうち農業常時従事者の過半数が農作業に従事する必要がありましたが、役員又は重要な使用人のうち1人以上が農作業に従事すればよいことになり、農業外からの企業進出が行いやすくなります。

2. 農地中間管理機構

農業への参入は、一般企業であっても農地を借りることができれば、これまでも可能でした。

しかし、日本の農地は細かく切り分けられており、農地の賃借には農家と個別に交渉する必要があるため、企業が農業に進出たくても、集約した農地の確保が難しいという問題が指摘されていました。そこで、各都道府県に農地中間管理機構を設立し、農家から農地を借り入れ、その農地をまとめて企業等に貸し出すことにより、効率的な農業運営が可能になると期待されています。

[農地中間管理機構のイメージ]



3. 企業参入がもたらす効果

農業生産法人の改革については、今国会で法律が成立するのを待つ必要がありますが、農地中間管理機構はすでに運用が始まっています。

同政策とも、企業の農業参入を促すことを目的としています。企業の進出により、大規模な農業経営が行われ、生産性の向上が期待されると同時に、企業の資金力やノウハウを活用することにより、付加価値の高い農業の実現を目指しています。また、若い人が独立して農業を一人で始めるのはかなり難しいことですが、企業による大規模経営が行われれば、就職先として若い人の就業が可能となり、次代の担い手を増やしていくことにもつながると期待されています。

農業再生は、今回の改革のみですべて上手くいくわけではないでしょう。しかし、今回の農業改革が、競争力のある農業、魅力ある農業の実現に寄与し、農業再生の第一歩になると期待されます。

公認会計士 三牧 潔

Topics

継続企業の前提に関する注記

～スカイマーク破綻～

スカイマーク株式会社は、平成27年1月28日の臨時取締役会において民事再生法適用申請を決議し、同日東京地方裁判所に申請しました。これによりスカイマークは事実上破綻し、今後は裁判所管理の下で再生を目指すことになりました。

今回のスカイマーク破綻の原因は、急激な円安によるドル建てリース料支払いの負担増及び競合他社との競争激化などによる業績の悪化や、欧州の航空機大手エアバスと結んだ航空機の購入契約を解消したことに伴い、多額の解約違約金が発生する可能性が生じたことなどです。企業が苦境に立たされているニュースによって、最終的に破綻してしまうのか、破綻するとしてもいつ頃なのかを判断することは難しいです。

そこで、そのような具体的情報が一般に開示されていることをご存知でしょうか。それは、有価証券報告書、四半期報告書、または決算短信に開示されている「継続企業の前提に関する注記」(以下、「継続企業の注記」)です。会社にとって非常に重要な注記なので、記載場所は開示のメインである貸借対照表、損益計算書、株主資本等変動計算書、キャッシュフロー計算書の直後、つまり注記の1番目に開示されます。

継続企業の注記が開示される場合は、必ず「継続企業に関する重要な不確実性が認められます。」という文言が記載されます。意識すると、「会社は倒産することなく永遠に継続する前提で活動していますが、その前提が危なくなっています。」という意味になります。すなわち、「近いうちに会社が倒産するかもしれません。」ということです。

この継続企業の注記は、スカイマークのように著しい業績悪化や多額の違約金が発生する可能性が高い状況にあっても、例えば、(1) それを全く問題としないほど現金預金を保有している (2) 具体的で実行可能な経営改善策がある (3) 多額の支払をカバーする金融機関からの借入が確約されている等、少なくとも1年以上会社の事業活動が継続できる対応策がある場合は開示されません。

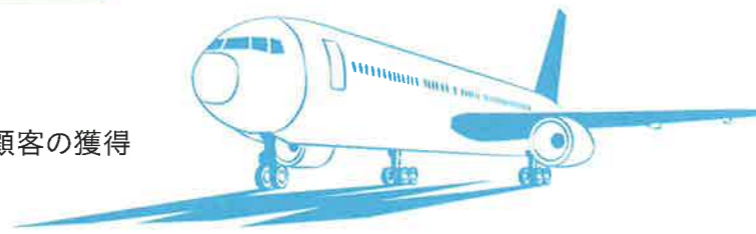
- スカイマークの場合は、例えば
- エアバスA380型機の導入による輸送力の強化
 - 高品質座席の提供による顧客の囲い込み及び新規顧客の獲得
 - 不採算路線の休止
 - 金融機関からの借入れ

という対応策が四半期報告書上で提示されていますが、それでもなお継続企業に関する重要な不確実性があるといえる、つまり1年以上事業が継続できるかわからないため、継続企業の注記が記載されました。

また、上記の「少なくとも1年以上会社の事業活動が継続できる対応策がある場合は開示されない」という基準は、会計基準で明確に定められています。逆にいえば、この注記が記載されるということは、その企業は1年以内に破綻する可能性が高いことを意味しています。スカイマークの例でいうと、平成26年8月14日に開示された第1四半期(平成26年6月期)の四半期報告書で、初めて継続企業の注記が記載されました。民事再生法適用申請は平成27年1月28日ですので、まさに1年内で破綻に至っていることがわかります。

上場会社の決算短信や有価証券報告書は、インターネット上で誰でも閲覧できるようになっています。今後どこかの企業に関する良くないニュースがあれば、継続企業の注記が開示されていないか是非チェックしてみてください。

公認会計士 山尾 勇介



労務情報

『パートタイム労働法』 改正のポイント

平成27年4月1日から、改正パートタイム労働法が施行されました。

パートタイム労働法における「パートタイム労働者」とは、「1週間の所定労働時間が正社員に比べて短い労働者」のことを言い、パート、アルバイト、嘱託、契約社員など呼び方は異なっても、前述の条件に該当すれば適用対象となります。

改正ポイント

[1] 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大 **改定**

- ①職務内容が正社員と同一 ②人材活用の仕組みが正社員と同一

上記①および②に該当すれば、**有期契約であっても**「賃金の決定」「教育訓練」「福利厚生」などについて、**正社員との差別的取扱いが禁止**されます。

[2] 短時間労働者の待遇の原則 **新設**

パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を**相違させる場合は**、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、**不合理と認められるものであってはならない**と定められました。前述の[1]と異なり、すべてのパートタイム労働者が対象となります。

[3] 雇入れ時の事業主による説明義務 **新設**

パートタイム労働者を雇入れたときは、**雇用管理の改善措置の内容**(賃金制度、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換制度推進措置など)について**説明**しなければなりません。

[4] 相談のための体制の整備 **新設**

パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制(相談担当者を決め相談に対応させるなど)を整備しなければなりません。また、**雇入れ時の文書明示事項に「相談窓口」が追加**されました。

厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html>

社会保険労務士 江葉 さよみ



「0ベース思考」

ステイヴン・レヴィット著
スティーヴン・ダブナー著
櫻井裕子訳 ダイアモンド社
世界でシリーズ750万部を超え、本国アメリカだけでも初版50万部という超異例の部数を刊行した大きな話題になっている一冊です。

人は物事を判断したり解決策を考えるとき、自分自身の経験や先入観、趣味嗜好を前提にしがちです。しかし、それではいわゆる「フィルター」が邪魔をし、見るべきものが見えなくなる場合があります。何かに行き詰まりを感じたときや、迷いが生じたときにこそ読んで頂きたい本です。

そもそもゼロベース思考とは何か。マイナスでもなくプラスでもない、全くのフラットな状態をいいます。本書は、具体的な事例をあげて話しが進んでいきます。

例えば、

- (1) 経験や先入観に惑わされず、問題の原点にゼロベースに立ち戻って核心をつかむ。
- (2) 目のつけどころを変えて、問題を正しくとらえ直す。
- (3) 問題の根本原因をつきとめ、それをとり除くよう力の限りを尽くす。
- (4) わかりきったことにゼロベースで向き合う。
- (5) 誰も考えない小さな問題を考える。
- (6) 違う角度から見ると、改めていわれると納得できることばかりです。

読み始めは結論を急ぐあまり、もどかしさを感じましたが、読み終わる頃にはゼロベースの意味を理解することができました。ゼロベースで物事を考えれば、どんな難問もシンプルに解決し新たな道が開ける、そんなチャンスが期待できます。

奥崎 弘美



ロボットや人工知能に関する話題に触れることが多くなっている。

従来からの産業用ロボットに加え、介護用ロボット、自動運転技術、会話ロボットなど注目を浴びているジャンルであることは間違いないだろう。

ある専門家の予想によると、人工知能技術やビッグデータを用いれば、これまで人間にしかできない非ルーチン的とされてきた作業もコンピュータで処理できるようになり、専門性の高い判断もコンピュータの仕事となる。センサー類の発達により、器用さや観察力に裏打ちされた職人技も機械に置き換わり多くの人が職を失い、その結果、創造性と芸術性が人間の領分になるという。

そこまでいくと便利になるという話では済まない。人間の存在価値が変わるのである。

「ロボット社会到来？」

この話題に対して反応はいろいろあると思う。そんなことが起こるとしてもずっと先のことという棚上げ、それでも人間でないとダメという否定、あるいは単純作業から解放され本当にやりたいことに専念できるという肯定。全体としては否定的な反応の方が多いようだ。

将来のことはわからないし、紹介した話も予想の一つに過ぎない。しかし、あれもこれも機械で代用できる、人間はいりませんと言われると、思わず考え込まざるを得なくなる。自分にできることは何か、機械やコンピュータに負けない分野はどこだろうと。

将来がどうなるかはわからないが、自分のしていることの価値や意味を考えるよい機会であろう。(機械だけに)

(鉄人アトム)



有給休暇消化率とワークライフバランス

Work Life Balance

核家族化による働きながらの子育てや、高齢化した親の介護をしながら働く人が増えている。一方、長時間労働によるストレスで健康を損なう労働者やブラック企業といった問題も発生している。こうした中、「ワークライフバランス(以下WLB)」が社会的に注目されている。

一例として、日本の有給休暇消化率は50%と、海外と比較して低い(エクスペディア2014年調査)。有給休暇を消化しない理由は、「みんなに迷惑がかかる」、「職場の雰囲気取得しづらい」、「後で多忙になるから」が過半を占め、有給休暇を消化したくてもできないようである。

ヨーロッパでは、長期休暇を取得することを前提に仕事が共有されているため、誰が休んでも業務に支障が生じ難い環境が作られている。日本においては、個人の仕事に他人が関与することが少

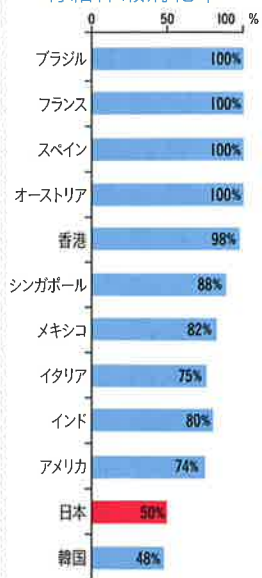
なく、同じ職場でも他人の仕事内容を把握していないことが多い。そのため、自分が休むと業務に支障が生じることを理由に、有給休暇を消化しづらい環境となっている。

仕事を共有し、順番に有給休暇を消化すれば、「迷惑はお互い様」の認識が生まれ、消化率は上昇すると予想される。有給休暇の消化は職場満足度を向上させ、そして離職率が低下することで採用・教育コストを抑制することもできる。また、同種業務を交代で担当することにより、労働成果が比較されるため、競争意識が生まれ生産性が上昇する局面もある。

有給休暇消化率を上げることは、経営者にとって躊躇する課題ではある。しかし、WLBの実現は労働環境の革新に繋がる可能性を持っている。

公認会計士試験合格者 畑下 順平

有給休暇消化率



中野公認会計士事務所
NAKANO C.P.A. OFFICE

発行所 中野公認会計士事務所
〒602-0054 京都市上京区今出川通小川西入
TEL.075-431-4361(代) FAX.075-431-4365
<http://www.nakano-cpa.com/>

発行人 中野 雄介

表紙写真

所員のランニング
「前進」