

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新年のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。

今年も顧客企業の皆さまと共に

新しい歴史の創造に向かって^{ぜんしん}漸進します



税理士法人ユーマス会計 代表社員 上田 光隆

常に創業の精神を引き継いで

おかげさまで、今年は事務所創業 53 年、前所長である父が創業したのは昭和 41 年 2 月、まだまだ生活が不十分の時代から、時は世を変え、世は人の心や価値観を変えて参りました。また、PC に始まりインターネットに代表される機械や IT 分野の進歩はこの半世紀で経済と産業へ大変革をもたらしました。私たちの業務もソロバン電卓と手書き帳簿が PC と会計ソフト、さらにこれからはインターネット、クラウドと電子帳簿へと飛躍的な変化をとげています。しかし、私どもの本当の業務は、常に情報の先取と皆さまへの提供、大切な企業の財産の管理について関与企業のお役にたてる企業の指南役であることにあります。

会計事務所の価値観はその事務所の「研修に対する投資」の大きさによって評価されるといわれています。今年もさらに、研鑽を積み重ね、顧客企業のお力添えに努力を重ね、創業時の精神を踏まえ、これからの 50 年に向かって、一層の愛される事務所づくりに頑張ります。今年も皆様方のお役に立てることを念願しながら新しい節目に向かってその第一歩を踏み出したく願っています。

今年が平成最後であり、新しい元号の始まりになります。平成 30 年を振り返ってみますと、バブルの絶頂期からバブルの崩壊、リーマンショックによる金融危機、オウム真理教事件や世界各国で頻発するテロ事件、想定外である自然災害と、平和安全である事がいかに重要であるかを思い知らされるような時代でありました。私共の事務所はおかげさまで、合言葉「漸進」をモットーに少しずつ前進してまいりました。今後とも、顧客企業と共に「ゴーイングコンサーン」に向かって前進することを第一として常に目標を持ち、達成して行くつもりです。「ゴーイングコンサーン」とは「今を未来につなぐ」こと、「企業が将来にわたって無限に事業を継続し続ける」事です。残念ながらユーマス開業時にご縁を頂いた企業は極めて少なくなりました。いわゆる祖父から親へ、そして親から子供へとスムーズに経営を承継されてゆくことが理想です。しかし、長い年月の時代の変化の中で技術の変化、流通機構（商品の販売過程）の変化、そして後継者問題等々により折角の創業が中座してしまったことがこの様な結果になっていると思います。

私どもの願いは顧客企業、創業企業が営々と歴史を重ねて行かれることを常に念願しています。その為には自社の事業が、常に時代の変化に対応出来る日ごろのご努力と共に、特に相続を伴う事業のバトンタッチ（事業承継）がスムーズに行われるお手伝い出来るように専任スタッフが常に「幸せのバトンタッチ」の研鑽に努力しています。また、後継者問題に関しては「M&A」（企業譲渡）市場が、不動産市場のように確立され、従業員を含めて企業を譲渡することも事業承継の重要な業務であります。

私達の願いは、皆様方の顧客企業と共に永久に繁栄と苦楽を共に出来るように常に念願しています。今年も尚一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。



「X-Tech」ビジネスを始める前の法務戦略（第5回 Fintech と仮想通貨による賃金支払い）

1.はじめに

前々回に仮想通貨に関する説明を行ったところ、「仮想通貨を用いて賃金を支払うことは可能か」という問い合わせを受けました。

仮想通貨による賃金支払いというテーマ自体が、何らかの新規事業を直接生み出すわけではないかもしれませんが、仮想通貨は Fintech の代表例のようなところがありますので、今回はこの点に関する法務のポイントを解説していきます。

2.賃金支払いに関する 5 原則との関係

賃金に関する法律規制を勉強すると必ず出てくる概念として、①通貨払いの原則、②直接払いの原則、③全額払いの原則、④毎月 1 回以上払いの原則、⑤一定期日払いの原則という 5 原則が出てきます。

仮想通貨で賃金を支払うことを検討する場合、仮想通貨が「通貨」に該当するのか、主として①の原則との関係で問題が生じてきます。

3.「通貨」とは何か？

実は通貨については法律上の定義規定があります。「通貨の単位及び貨幣の発行等に関する法律」という法律が存在し、この第 2 条第 3 項に書かれています。端的に言えば、日本国において強制通用力のある貨幣と銀行券を指しますので、仮想通貨は同法上の「通貨」には該当しません（ちなみに、仮想通貨の定義は資金決済法第 2 条第 5 項にあります）。

したがって、形式的には、通貨払いの原則に違反することになりそうです。

4.通貨払いの原則の“例外”として考慮できないか？

通貨払いの原則については、(1)法令に別段の定めがある場合、(2)労働協約に別段の定めがある場合、(3)厚生労働省令で定める場合が、労働基準法上の例外として明記されています（労働基準法第 24 条第 1 項但書）。

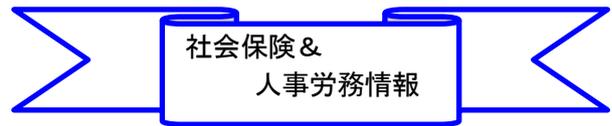
ただ、おそらく本記事を読まれている方は予想されていたかと思いますが、(1)及び(3)については、本記事を作成した平成 30 年 12 月 1 日時点では仮想通貨が例外に該当すると定められていません。

一方、労働協約とは、会社と労働組合との協定を指しますので、双方が合意さえすれば対応可能です。つまり、労働協約により賃金を仮想通貨で支払うと定めれば実現可能です。但し、労働組合と協定を締結しただけで問題が解決できるかというところではないと考えられます。というのも、労働協約は、その協約を締結した労働組合に加入している労働組合員のみにはしか効力が及ばないからです。昨今の労働組合加入状況等を考慮すると、むしろ労働組合に加入していない従業員のほうが多いのが実情ではないかと思われます。したがって、この方法では非組合員に対しては、仮想通貨による賃金支払いを行うことが不可能という問題がどうしても残ります。

5.仮想通貨による賃金支払いについて個別の従業員から同意があった場合は？

通貨払いの原則を定める労働基準法第 24 条には明確に定められていませんが、従業員が仮想通貨による賃金支払いについて納得了解しているのであれば、違法行為にならないのではないかと考えられます。

これについては明確な裁判例等が存在するわけではないのですが、東京地方裁判所平成 24 年 4 月 10 日判決（リーマン・ブラザーズ証券事件）では、賃金について一部株式を用いた支給がなされていたという事例につき、従業員の自由意思に基づいて合意していたのであれば通貨払いの原則に反しないと判断しています。この裁判例を踏まえると、おそらくは上記のような結論を導くのではないかと考えられます。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ~定年の引上げ等を行うことによって受給できる助成金です。~

65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主様に助成金が支給されます。高年齢者の就労機会の確保および希望者全員が安心して働ける雇用基盤の整備を目的とした助成金です。

要件

1. 就業規則等により次の(イ)～(ハ)いずれかに該当する新しい制度を実施し、就業規則を監督署へ届出していること。
 - (イ) 旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ (ロ) 定年の定め廃止
 - (ハ) 旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入
2. 就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は専門家等に就業規則改正を委託し経費を支出したこと。
3. 高年齢者雇用推進者の選任および次の(a)～(g)までの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施すること。
 - (a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
 - (b) 作業施設・方法の改善
 - (c) 健康管理、安全衛生の配慮
 - (d) 職域の拡大
 - (e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
 - (f) 賃金体系の見直し
 - (g) 勤務時間制度の弾力化など

支給額

「対象被保険者数」および「定年等を引上げる年数」に応じて、次に定める額が支給されます。

旧定年年齢を上回る65歳以上への定年引上げ

(横列) 措置内容 (下列) 対象被保険者数	65歳への 定年引上げ (5歳未満)	65歳への 定年引上げ (5歳)	66歳以上への 定年引上げ (5歳未満)	66歳以上への 定年引上げ
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円

定年の定め廃止、旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

(横列) 措置内容 (下列) 対象被保険者数	定年の廃止	66～69歳の継続雇用への引上げ (4歳未満)	66～69歳の継続雇用への引上げ (4歳)	70歳以上の継続雇用への引上げ (5歳未満)	70歳以上の継続雇用への引上げ (5歳以上)
1～2人	20万円	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	120万円	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	160万円	20万円	80万円	25万円	100万円

注) 定年引上げと継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合でも、支給額はいずれか高い額のみとなります。

※新制度の実施日の翌日から起算して2か月以内に申請です。

厚生労働省HP参照