

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

「会計参与」の設置の薦め

……取引先・金融機関の信用の強化……



「会計参与」を御社に設置した場合、会計・決算書類の作成上従来と異なる点はありません。しかし「会計参与」は「取締役等」と共同して計算書類を作成する会社の内部機関であるため、単なる顧問税理士とは異なり、計算書類等の承認に係る取締役会への出席義務や、株主総会における説明義務があります。次に、「会計参与」は、会社およびその子会社の会計帳簿を閲覧できる権限があるため、会計参与の求めに応じてそれらの会計帳簿を提出する必要があります。

会計参与制度の概要（会計参与設置会社は？）

(1) 会計参与の職務

会計参与とは、次の職務を持つ会社の内部機関です。

- ① 取締役と共同して、会社の計算書類およびその附属明細書、を作成すること。
- ② この場合において、株主および債権者に対して計算関係書類の共同作成に関する情報提供を行うため会計参与報告を行うこと。したがって、同じ内部機関でも、会計監査および業務監査権限を有する監査役とはその職務が異なります。また、会計監査を行う外部機関である会計監査人ともその職務が異なります。

(2) 会計参与の選任

会計参与を新たに設置する場合には、まず、会計参与を設置する旨の定めを設ける定款変更に係る株主総会の特別決議が必要となります。次に、会計参与は、税理士若しくは税理士法人又は公認会計士若しくは監査法人の中から原則として株主総会の普通決議によって選任されます。尚、その選任の日から2週間以内に、会計参与を設置した旨、会計参与の氏名又は名称、計算関係書類の備置場所を登記しなければなりません。これにより会計参与設置会社であることが公知されます。

(3) 会計参与の任期

会計参与の任期は、取締役の任期を準用することとされています。したがって、任期は原則として2年ですが、その任期を定款又は株主総会の決議により1年に短縮することもできます。また、非公開会社の会計参与については、定款によりその任期を最長10年まで伸長することができます。

(4) 会計参与の役割と効果

会計参与は、いつでも会計帳簿又はこれに関する資料を閲覧および謄写をし、取締役等および支配人その他の使用人に対して会計に関する報告を求めすることができます。

さらに、その職務遂行上必要があるときは、会計参与設置会社の子会社に対して会計に関する報告を求めその会計参与設置会社又はその子会社の業務および財産の状況を調査することができます。

したがって、会計参与の求めに応じてそれらの会計帳簿を提出する必要があります。

会計参与は登記簿に取締役等と一緒に登記されますので第三者である、取引先に対する税務の健全性や金融機関の融資に関する信用が大きく変化します。



「X-Tech」ビジネスを始める前の法務戦略（第14回 HRTech① 人事採用に際して）

1.はじめに

今回からは HRTech（ヒューマンリソーステック）と呼ばれる人事労務分野での AI 利用に関する法的問題を検討していきます。HRTech の 1 回目は、採用段階に関する事項です。

2.求職者の適正分析を行った上での求職者情報の提供

HRTech の代表例として、求職者に関する SNS 上の投稿情報などを収集し AI で分析した上で求人会社との適正を判断し、その判断情報とともに求職者情報を提供するというサービスがあります。このような情報提供サービスを事業として行う場合、まず気にしなければならないのは有料職業紹介事業に該当するか、という点です。有料職業紹介事業に該当する場合、職業安定法に基づく許認可が必要となります（なお、有料職業紹介事業に該当しない場合であっても、「募集情報等提供事業」として 2018 年 1 月 1 日より一定の規制が行われることになった点は注意が必要です）。

この点を検討するに際して、まず手掛かりとなるのは厚生労働省が公表している「民間企業が行うインターネットによる求人情報・求職者情報提供と職業紹介との区分に関する基準」というガイドラインとなります。詳細については厚生労働省の WEB 等で確認していただくとして、有料職業紹介事業に該当するか否かについて、当該ガイドラインを踏まえると、「求人会社と求職者と直接連絡を取り合える状態であること」及び「情報提供事業者が求人会社と求職者との連絡に介入することはないこと」を最低限満たさないことには、有料職業紹介事業に該当すると判断され、許認可がないことには事業ができないということになってしまいます。裏を返せば、事業者としては、あくまでも求人企業に対して求職者情報とそれに付随する分析情報を提供しているだけにすぎず、それをどうやって用いるか（採否の判断はもちろん、求職者に連絡を取るのか等の一切の採用活動について）はすべて求人企業の判断である、という立ち位置を徹しないことには職業安定法違反のリスクが生じることになります。

3.求職者の SNS 情報取得

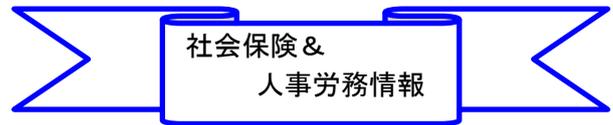
上記 2. で記載したようなサービスを展開するに際し、求職者の SNS 上の投稿情報を収集するといったことが行われます。たしかに、SNS 上の投稿情報は一般的には公開されているため、公開情報を取得することについて特に問題はないという感覚を持たれるかもしれませんが、ただ、公開情報とはいえ、投稿されている情報が個人情報に該当する場合は、当然のことながら個人情報保護法に従った対処を行う必要があります。

また、事業者が展開するサービスが有料職業紹介事業に該当する場合であればもちろん、仮に該当しない場合であっても、昨今のプライバシー・権利意識の向上等の社会風潮を踏まえるのであれば、求職者がエントリーするに際し、SNS 上の投稿情報を取得することの明示と承諾を得ることが必要と考えるべきです。

なお、SNS 上の投稿情報と一口で言っても、いわゆる機微情報と呼ばれるものや、個人情報保護法上の要配慮個人情報に該当するもの、採用判断に際しては関係のないと思われる情報など様々なものが含まれることになります。果たしてこれらの情報を機械的に自動取得してよいものなのか、また求職者から承諾を得たからといって無制限に取得してよいものなのかは、別途検討する必要があります。すなわち、サービス事業者側において、取得する情報についてあらかじめ制限をかける等のプログラムが必要になってくるのではないかと思います。

4.求人会社側における求職者情報の利用

求人会社における採用の自由を踏まえると、基本的には上記までに記載したような求職者情報（適正判断を含む情報を）を用いて採否の検討を行うことは問題にならないと考えられます。ただ、サービス事業者側における情報取得に何らかの問題があった場合、求人会社において当該情報を用いることが果たして妥当なのかという問題は避けて通れないこと、あらかじめ注意する必要があります。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～2020年に改正される同一労働同一賃金～

同一労働同一賃金の導入は、同一企業におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

「同一労働同一賃金ガイドライン」(不合理な待遇の禁止等に関する指針)の概要

①基本給

・労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

・昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

②賞与

・会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③各種手当

・役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

・そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

④福利厚生・教育訓練

・食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。

・病欠休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。

・法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。

・教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

＜正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合＞

・正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

＜定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い＞

・定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

厚生労働省 HP 参照