

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

デジタル通貨での 給与支払いを導入する手順

はじめに

厚生労働省はデジタル通貨での給与支払い（以下「本制度」）について、2023年の4月に解禁することとしています。実際に導入するかしないかは会社ごとに制度のメリット及びデメリットを考慮して慎重に検討することが必要でしょう。今回は実際に導入を決めた場合の導入までの流れをお話しします。

デジタル通貨での給与支払い導入の流れ

①従業員への意見聴取

大前提として本制度を導入するかしないかを決めるのは会社です。本制度導入前に従業員から「自分にはデジタル通貨で振込んで下さい」と要望があっても会社は断ることができます。しかし若年層を中心に本制度を希望する従業員が増えることも予想され、今後の既存従業員の定着や新規の採用等を考えると、会社として導入を検討する必要がでてくるかもしれません。そこで、まずは（導入のメリット及びデメリットを考慮した後）既存の従業員に「デジタル通貨での給与の支払いについて」意見を聞いてみることは重要になります。希望者が多

数いる場合には、より導入する方向へ舵を切る必要があるかもしれませんし、そうでない場合には、そのまましばらく様子を見るといっても考えられます。

②従業員への説明と同意

本制度を導入するには、従業員に次の各項目について説明をして同意を得ることが必要になります。なお、説明については、厚生労働大臣の指定を受けた指定資金移動業者に委託をすることが可能になりますが、同意については会社自身が従業員から得る必要があります。

(ア) 給与の支払い方法

(イ) 資金移動業者口座の資金保全

(ウ) 資金移動業者が破綻した場合の保証

(エ) 資金移動業者口座の資金が不正利用された場合の補償

(オ) 資金移動業者口座の資金を一定期間利用しない場合の債権（アカウント）の有効期限

(カ) 資金移動業者口座の資金の換金性

③規程の整備

給与の支払い方法の変更は、労働契約の内容の変更になりますので、就業規則や労働契約書の内容の変更や、新たな労使協定の締結が必要になります。



導入する際には
正しい順序で準備をしましょう

税金よもやま話 所得税の歴史

所得税は「申告納税制度」

所得税は、納税者が自ら税務署へ所得等の申告を行い、税額が確定して自らが納税します。これを「申告納税制度」と言います。対して行政機関の処分により税額を確定する方法を賦課課税制度と言います。地方税ではこの方法が一般的です。

実は国税でも、戦前は賦課課税制度が採用されていました。どんな方法だったのか、所得税の歴史と併せて見てみましょう。

創設初期の所得税

所得税の創設は明治 20 年（1887 年）。創設当初は国税の収入の 1%~2% 程度にすぎませんでした。ちなみに令和 2 年度の税の内訳を見てみると、国税の収入の約 30% が所得税です。当時の所得税は年間所得金額 300 円以上の人のみを対象としており、納税者の 0.3% しかいなかったため「名誉税」と呼ばれることもあったようです。

個人所得にのみ課税されていた所得税ですが、民間企業の増加に伴い、明治 32 年（1899 年）に所得税の大改正が行われ、法人所得にも課税されることになりました。また、所得税の事務を管轄する税務署（税務管理局）は明治 29 年に誕生しています。

所得調査委員会が所得を決定

明治 20 年から昭和 22 年までの個人所得税は、納税者が所得高を申告すると、税務署が標準率をもとに一律に推計した数値を基本として所得金額を算出し、その後「所

得調査委員会」が地域や納税者の実情に応じて勘案、所得金額を決定するというプロセスでした。この方式は課税の公平感が少なく、委員会が納税者ごとの斟酌交渉の場となることもあり、批判もあったようです。

また、大正時代には会社企業の発達がめざましく、勤労所得者が増加したため勤労所得控除が採用されました。現在も名前が残っている扶養控除、生命保険料控除等も大正時代に導入されたものです。

昭和 22 年に申告納税制度が開始

戦後の昭和 22 年（1947 年）、所得税及び法人税に申告納税制度が導入されました。当初の確定申告期限は 1 月末日、昭和 26 年の改正で 2 月末日に延長され、昭和 27 年分から、現在と同じ 3 月 15 日となりました。



70年以上も所得税の確定申告期限は3月15日。もう1ヶ月くらい伸ばしてくれませんかね……。



中小零細企業が大企業と連携する場合の注意点（法的視点から）⑦

【質問】

ものづくり展示会にて当社の技術を披露しアピールを行ったところ、上場企業より業務提携ができないかという提案を受けました。

非常にありがたい話であり、是非前向きに進めていきたいと考えているのですが、一方で当社はこれまで上場企業と取引を行ったことが無く、何をどのように交渉し進めていけばよいのか勝手がわかりません。

今後の業務提携交渉に向けて、どのような点に注意すればよいのか法務視点で教えてください。

【回答】

前回は、成果物の利用制限と人材の引き抜きに関して解説しました。今回は最終回として、大手企業と契約書を結ぶ場合に、一般条項であっても特に気を付けたい契約条項を3つ取り上げます。

【解説】

(1)完全合意条項

契約書の後ろの方に定められていることが多いのですが、次のような条項です。

（例）

本契約は、本契約の対象事項に関する当事者間の完全な合意を示すものであり、本契約締結までに当事者間でなされた書面、口頭又は黙示的になされたあらゆる合意はその効力を失う。

要は、契約書に書いてあることが全てであり、口頭やメール等で約束していたとしても法的効力は生じないという意味です。

よく大手企業が提示する契約書の内容を修正しようとする場合、大手企業内の手続きが面倒である等の理由でなかなか応じてもらえず、担当者同士で、“契約内容はともかく、実際の運用は××とする”といった約束をすることが多いと思われます。

しかし、完全合意条項が定められている場合、後でこのような約束は反故されてしまいかねません。したがって、中小零細企業にとって完全合意条項は有害無益であり、削除を要請したい条項となります。

(2) 損害賠償条項

契約違反等があった場合、契約違反等を行った当事者が損害賠償責任を負うことは当然のことですが、中小零細企業にとっては厄介な内容となっていることが通常です。

（例）

・（大手企業）が、第三者より知的財産権その他権利侵害を主張されたときは、（中小零細企業）の責任と負担においてこれを解決するものとし、（大手企業）に金銭的その他一切の損害を生じさせないものとする。

・商品の欠陥に起因して、第三者の生命、身体又は財産に損害が生じたときは、（中小零細企業）はその処理解決にあたり最善の努力をするものとし、これにより（大手企業）が被った一切の損害を補償するものとする。

上記は損害賠償問題が発生した場合、一切の責任は中小零細企業が負担し、大手企業は何らの責任を負わないとする一方的な内容でありアンフェアと言わざるを得ません。

この場合、中小零細企業としては、①責任範囲を限定する（例えば、「但し、（大手企業）の責めに帰す事由がある場合はこの限りではない」という一文を追加するよう要請する）、②損害の範囲

を限定する（例えば、逸失利益等の特別損害や間接損害、弁護士費用等の経費については損害から除外するよう要請する）、③損害額に上限を設ける（例えば、「(中小零細企業)は委託料を上限として損害賠償責任を負う」ことを明記するよう要請する)、といった契約交渉を検討したいところです。この契約交渉に際しては、独占禁止法上の優越的地位の濫用等のキーワードを指摘するのも一案と考えられます。

(3)契約終了後の措置条項

残念ながら、大手企業との連携協議は頓挫することがむしろ通常です。したがって、出口戦略の1つとして、連携協議が不調となった場合にどうなるのかという視点は常に持ちながら契約交渉を行い、契約書に定めておくことでダメージコントロールを図ることは極めて重要なこととなります。

様々な内容が想定されることから、ここでは問題となりやすい事項を箇条書きで記述するに留めます。

- ・ 競業禁止条項（研究開発自体が禁止されることを含む）が定められていないか
- ・ 成果物や研究成果を第三者向けに転用することが禁止されていないか
- ・ 知的財産権の帰属が大手企業に帰属することになっていないか、大手企業にライセンスを付与し続けることになっていないか
- ・ 秘密情報以外に機械設備や資材等が返還・破棄対象となっていないか
- ・ 中小零細企業が大手企業へ提供した物（データを含む）につき、返還・破棄対象となっているか、また目的外使用の禁止を定めているか