

YUBISUI

NEWS

公益法人版

No. 04
2020

特集 社長が行く! ゆびすいのコロナ対策

福祉freee便り

コンサルの現場から

処遇改善のルールが変わります

社労士からのアドバイス

有給休暇の5日取得義務について

相続事例

配偶者居住権って何ですか?

介護業界を読む

社会福祉法人連携推進法人



ゆびすいグループ

株式会社 ゆびすい本部へ...

CONTENTS

| | |
|--------------------------------------|----|
| 社労士からのアドバイス 有給休暇の5日取得義務について | 02 |
| TOPICS 幼児教育におけるキャッシュレス化 | 05 |
| コンサルの現場から 処遇改善のルールが変わります | 07 |
| 社会福祉法人 with freee 便り | 09 |
| 特集 社長が行く！ ゆびすいのコロナ対策 | 11 |
| 相続事例 配偶者居住権って何ですか？ | 13 |
| 介護業界を読む 社会福祉法人連携推進法人 | 14 |
| 司法書士の目のつけどころ ここだけ！債権法改正の重要ポイント | 15 |
| アフターコロナの働き方改革 | 18 |
| ゆびすいグループ YouTube チャンネル始めました！ | 19 |

社労士からの
アドバイス

有給休暇の 5日取得義務について



ゆびすいグループ
社会保険労務士
池淵 正義

法改正の背景

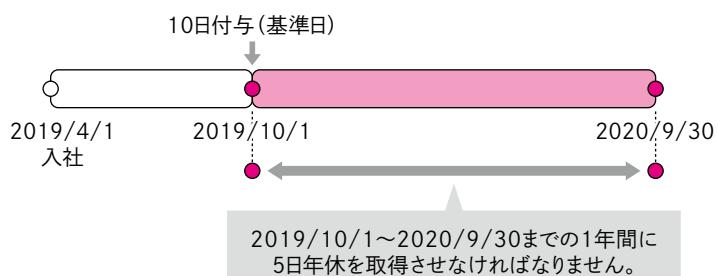
わが国では、年次有給休暇の取得率が欧米と比較しても低く直近の統計では約5割を超えたが、近年までは5割を超えていない現状でした。過重労働の防止、ワークライフバランスの観点から、国等が年次有給休暇の取得促進に取り組んできましたが年次有給休暇の取得率が向上しない実態がありました。

年次有給休暇は、要件を満たせば労働者に当然に発生する権利ですので、労働者の方から好きな時季を指定して使用者に申し出るのが原則です。

しかし、上記のような現状を踏まえ、使用者は、2019年4月1日より10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して5日の年次有給休暇を取得させる義務が生じました。

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、
取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

(例) 入社日:2019/4/1 休暇付与日:2019/10/1(10日付与)



パート・アルバイトの年次有給休暇も同様の対応が必要か

比例付与により年次有給休暇を付与されるパート・アルバイトの年次有給休暇が10日以上付与される方がいて、5日について年次有給休暇を与えなければなりません。



次ページへ →

〈年次有給休暇の付与日数〉

(1) 通常の労働者の付与日数

| 継続勤務年数 | 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5以上 |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 付与日数 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 |

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

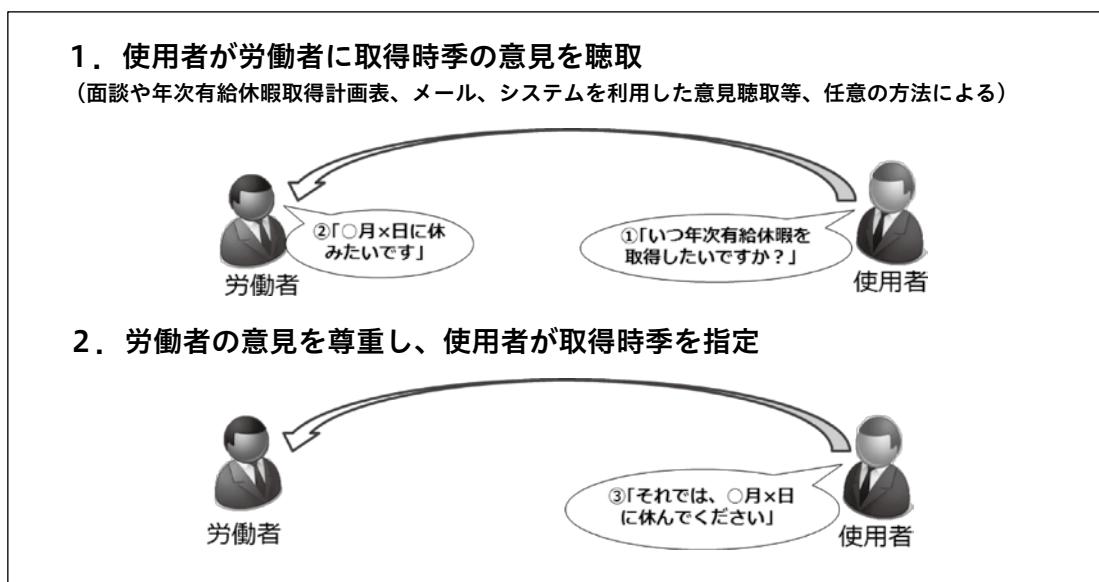
| 付与日数 | 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数* | 継続勤務年数 | | | | | | |
|------|-----------|-------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | | | 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5以上 |
| 4日 | 169日～216日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 | |
| 3日 | 121日～168日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 | |
| 2日 | 73日～120日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 | |
| 1日 | 48日～72日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 | |

*週以外の期間によって労働日数が定められている場合

青枠で囲まれた部分について付与されたパート労働者は有給5日取得義務の対象となります。

〈5日取得義務の対応〉

使用者の時季指定による取得フロー(厚生労働省パンフレット抜粋)



年次有給休暇の5日取得させるための対策

〈まずは現状を把握する事〉

有給の取得状況を確認し、なぜ取得できていないかをふまえて後述する対策を講じましょう。

①有給を毎年5日以上取得できているか否かを確認する。

- (1)クリアできている ⇒ 後述の条文を盛り込み、不測の事態に備える
- (2)クリアできていない ⇒ 理由はなにかを把握する

②把握した理由はなにか

(例)周りが取得していないので、取りづらい

⇒後述する有給指定や計画的付与が有用です。

取得を促しても取得しない事が考えられるケースですので、法人側から指定する方法を採用しましょう。

〈何ができるか〉

①使用者の時季指定を可能にする

次のような条文を追記する事で可能となります。

*なお、条文がない状態で使用者から時期指定を行ってしまうと罰則対象となります。

「年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、法人が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。」

ただし、前述の指定・取得より前に本人の申し出により年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。」

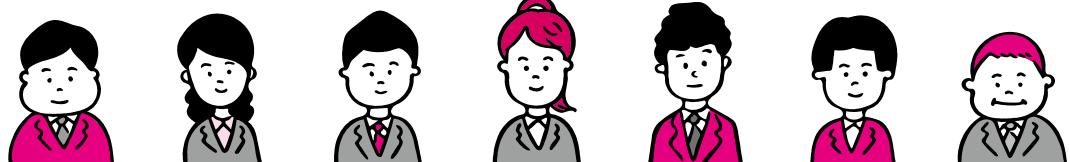
②年次有給休暇の計画的付与の導入

労使間で協定を締結する事で、有給取得日を指定する事が可能となります。

10日付与されている方であれば5日の範囲で指定でき、取得義務をクリアできます。

注意事項

- ・年次有給休暇管理簿の作成・保存(3年間)が必要です。
- ・違反した場合に罰則があります。(使用者に30万円以下の罰金または6ヶ月以下の懲役)



幼児教育におけるキャッシュレス化

ゆびすいグループ 東日本事業部 山本晃太郎



はじめに

近年、国の政策として「キャッシュレス化を推し進めています。幼児教育の現場にも、その流れが少しづつきています。そこで、今回はキャッシュレス化の導入により、現場にどのような影響が出てくるのかについてご紹介します。

1 幼児教育におけるキャッシュレス化

キャッシュレスとは一般的に銀行口座への振り込みやクレジットカードによる支払いなどのように、現金のやりとりなしで決済がなされることを指します。すでに口座振替を利用している法人は多いかと思いますが、そのほかにも電子マネーやQRコード決済による支払いもあります。

なお、キャッシュレス化できるものとして、以下が考えられます。

| | |
|-----------------|---|
| ① 保育料・給食費・バス代など | 毎月の納付金。定額であることが多い。 →すでに口座振替などを利用し、キャッシュレス化している施設が多い |
| ② 用品代、延長保育料 | 臨時的にかかる費用。 ICTと連携して、ネットからの申込や自動計算を行う。 →電子マネーやQRコード決済の導入 |

2 キャッシュレス導入における影響

幼児教育のキャッシュレス化に向けて、すでに多くの企業が幼稚園・保育所向けのICTシステムをリリースしています。給食費や用品代など限られたものを徴収するシステムから、登降園システムやバスロケーションシステムなど、ICTの分野まで幅広く搭載したシステムまで存在します。そこで、キャッシュレスを導入した場合にどのような影響が出てくるか考えてみましょう。

① 費用対効果を検討する

まず、キャッシュレス化においてはシステムの導入が不可欠となります。そこで、現金集計にかかる人件費と、キャッシュレス導入におけるシステム費用について比較しました(初期費用を除く)。

| | 現 金 | キャッシュレス |
|----|-------------------------------------|-----------------------------|
| 費用 | 人件費 10,130円 (時給1,013円×0.5時間×20日) | システム費用 月額15,000円～20,000円 |
| 時間 | 毎月10時間以上 | 1,2時間(確認のみ) |

※時給1,013円は東京都の最低賃金を用いています
※導入にあたり、ITC補助金の対象となるケースがあります。



月々の費用はシステムの導入により増加することが予想されます。

しかしながら、これまで作業にかけていた時間を、他の事務作業に費やしたり、これまで以上に園児との時間を設けたりすることができるなど、費用対効果で考えればプラスの面が大きいのではないかでしょうか。

② 職員の事務負担軽減

現金集計による現金出納帳の作成や保護者との金銭トラブルがなくなると予想されます。

③ 作業方法の変更による弊害

これまで行っていた作業とは方法が大きく変わることから、システムに慣れるまでに今まで以上の時間がかかることも予想されます。そのため、導入にあたっては金銭的にも人材的にも多少の余裕が必要だと思います。

3 ICT化推進事業費補助金について

ICT化推進事業費補助金とは、「保育所等におけるICT化を推進することで、保育士の業務負担の軽減を図るとともに、保護者にとって必要な情報等を把握しやすくすることによって、児童の福祉の向上を図ること」を目的とする制度です。キャッシュレス化におけるシステムの導入においても、補助金の対象となります。

なお、実施主体は各区市町村であり、交付要綱は各区市町村によって異なります。

以下は参考例として、東京都福祉保健局にて公表の補助金交付要綱より抜粋となります。

| | |
|--------|--|
| 補助金額 | 導入費用の3/4(国1/2、市町村1/4)、1施設あたり100万円 |
| 補助金の対象 | 保育業務支援システムの導入のために必要なソフトウェアの購入費やリース料、工事代金など |
| 対象施設 | 保育所、幼保連携型認定こども園、 地域型保育事業の各事業 など |

※1、本事業の実施については、1施設につき1回限りとする。

※2、本事業による保育業務支援システムの導入に係る費用について、他の補助事業によりその経費が交付される場合には、本事業の対象としない

(31 福保子保第1900号 令和元年7月18日 令和元年度保育所等におけるICT化推進事業費補助金交付要綱)

(2 福保子保第11号 令和2年4月15日 保育所等におけるICT化推進事業実施要綱)

おわりに

キャッシュレスを導入する園が増えてきていること、政府が保育所向けにICT補助金を出していることなど、幼児教育の現場にも「キャッシュレス化」の動きがでてきており、**今後は新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、非接触の取れる「キャッシュレス化」の流れはますます加速していくと思われます。**

また、2019年10月より開始した幼児教育・保育の無償化により、保育料から無償化分の差額を請求する、入園料や延長保育料を足すなど、事務作業は煩雑になっていることかと思います。

この機会に保育料等の集金のあり方について、一度考えてみてはいかがでしょうか。

導入事例

ある幼稚園では、預かり保育料を利用時間に応じて変える料金体系をとっており、保護者のお迎えの際に日ごとに徴収する形をっていました。現金による徴収のため、徴収漏れは少なく、口座振替による引落不能などの煩雑さがないことから対面による徴収は、変えたくないと考えていました。

しかしながら、近年の利用者の増加により、現金を数える、おつりを用意する、小銭を口座に入金する際に手数料がかかるなどの問題が発生し、現金カウンターなどの導入

など対策を行いましたが、煩雑さは増えるばかりでした。なにかいい方法がないかと、試験的にQRコード決済を導入したところ、スマートフォンの普及率の高さも手伝って決済方法を変える保護者が徐々に増えてきました。保護者の目線からもおつりが出ないように小銭を用意する手間がなくなり、結果として延べ利用者数も少し増加する結果となりました。キャッシュレス決済を導入したことで、利用しやすい環境をつくることができたとのことです。

※この記事は令和2年9月現在の情報をもとに作成しています。各自治体の方針により内容が表記と異なる場合がありますので、あらかじめご了承ください。

[処遇改善のルールが 変わります]

令和2年2月に開催された、都道府県等への「子ども・子育て支援新制度説明会」において、処遇改善等加算の変更が決まりました。そして全国的に、令和元年度の実績報告及び令和2年度の計画申請では非常に苦労された園さまが多

いのではないでしょうか。

今回の改正では大きな変更点が2点ありました。また園さまに於いて注意していただきたい点が1点あります。

変更点 I

従来処遇改善IIでは、4万円コース(Aコース、職員数のおよそ1/3)の対象人数の内、1/2(端数切捨て)以上の方に、実際に4万円の支給が必要となっていました。

その1/2切捨てのルールが、「1人以上」へと変更になります。

園にとっては、自由度が高まる変更となります。ただし4万支給者的人数を減らし過ぎると、必然的に他の方(副主任格よりも役職・等級・金額の低い方)への支給額が増加することになり、副主任とその他の手当の差額が小さくなります。

これは、副主任へ昇進した際の、昇給額が小さくなることを意味します。

昇給幅があまりにも小さくなると、「責任が増えてまでその役職を務めたくない」という声が園内から上がってきます。そのような事を防ぐ為にも、ある程度の昇格メリット(役職が上がった際の昇給額)を確保する必要があります。4万円コースの人数を過度に減らす事にはご注意下さい。

リーダーになって、責任や業務は凄く増えたけど、手当はたった5000円…これならリーダーやらなければ良かった…
～このような悲しい声を現場で良く耳にします～

変更点 II

「H24年度or移行の前年度」となっていた、処遇改善の算定基準年度が「前年度」に見直しされます。またそれによって賃金改善

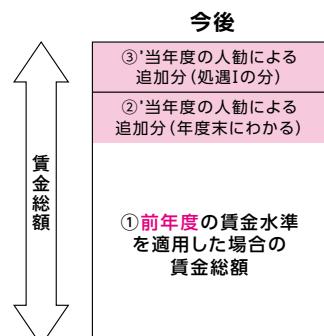
の確認(計画書・報告書)は、加算額全体の確認から「**当年度に新たに講すべき処遇改善に係る部分**」へと変更となります。



※処遇IIの金額は排除して考える

すべて報告が必要

※③の処遇Iの賃改分に係る人勤分の計算が必要となる為、年度当初の計画での加算額と、年度末の報告書での加算額に違いが生じる。園にとってはこれが問題



※処遇IIの金額は排除して考える

①②③の報告が必要 ②と③がなくなる

※ただし、左記③の抱える問題は解決していない。とは言え、一番のネックであった②の計算は今後不要になることが想定される

経営コンサルティング事業部

石川 泰令



従来と比較すると、「基準年度の賃金水準での計算」と「人勘分の積上げ合計の計算」という2点が無くなりますので、園さまの作業負担は減少することが想定されます。

ただし、常に前年と比較しての賃金改善を迫られる為、今後園の人事費率が上昇してくる事が考えられます。(もちろん従来も同じ事は言えたのですが、比較年度が前年になると、より一層監査がしやすくなるため、管理の目は厳しくなることが推察されます。)

実際に今夏、いくつかのお客さまのお手伝いをしたところ、事務作業は幾分簡略化されますが、経営は厳しくなる可能性があるのではないかと、現状では考えています。

※基準年度は上記の「前年度」の他に、國の人勘よりも先だって自動的に賃金改善を進めている場合は、「3年前」を基準年度とする事も可能です。また、令和2年に限っては現行の基準年度も可能となるようです。

近年自動的に賃金改善を進めた園さまは、基準年度を前年度とするよりも、
「3年前」を選んでいただいた方が、得になります。

ご注意点

令和元年12月会計検査院から、「賃金改善がきちんとなされていない施設が多数ある」という報告が上がっています。

普段現場で仕事をしている人間からするとやはりかという感覚ですが、処遇改善の報告業務が複雑すぎるために理解が難しく、「意図せずに不正受給となってしまった」というケースが多発しています。

国もある程度はこの現状を把握していた為、このような調査が行われ会計検査院から今回の報告が出たという流れです。

これにより、処遇改善の報告業務はより一層厳しい監査にさらされることになります。

上述したように、令和2年度から制度は変わりますが、全国の園様におかれましては、令和元年度の報告は当然現行の複雑なルールで行うことになります。さらに国からは昨年の11月に追加の様式例も出ており、昨年よりも書類が増える自治体も多くなります。

制度が複雑なうえに、監査が厳しくなるという非常に困難な局面となります。しっかりと現行ルールをご理解いただき対応することが必要です。

「基準年度の給与水準の考え方」・「人事院勧告分」が理解できず、賃金改善の額が足りなくなってしまい
指摘を受けた、計算方法を教えて下さい
～このような、悲しいコンサル案件が増えています～

上記内容は令和2年9月現在の情報となります、新制度では各自治体によって運用が異なるケースが散見されますので、詳しくは各自治体にご確認下さい。





前回は、社会福祉法人向けクラウド会計システム「社会福祉法人 with freee」(以下「福祉 freee」)の概要と特徴(カンタン・便利・安心)について紹介をさせて頂きました。今回は、福祉 freee の特徴のうち、一番の目玉機能である「自動で経理」についてのご紹介させて頂きます。「自動で経理」を紹介する前に、前回号(No.03P4)の概要と特徴の抜粋は下記となります。

福祉 freee の概要

ゆびすいと クラウド会計シェア No.1 の freee (東証マザーズ) が共同開発しました。

会計 freee はインプットツール、社会福祉法人用レポートシステムはアウトプットツールとして新開発。

経理専任の職員が雇えない等の人事のお悩み、日々の会計業務・決算業務に膨大な時間を要している等の経理業務のお悩みを解決いたします。

福祉 freee の特徴

1. カンタン

a. 経理知識がなくても、帳簿付けを始められます

2. 便利

a. クラウドなので、お金の管理をいつでもどこでもできる
b. オンラインバンクと連携すれば自動で明細を取得
c. 仕訳入力もワンクリックで完了

3. 安心

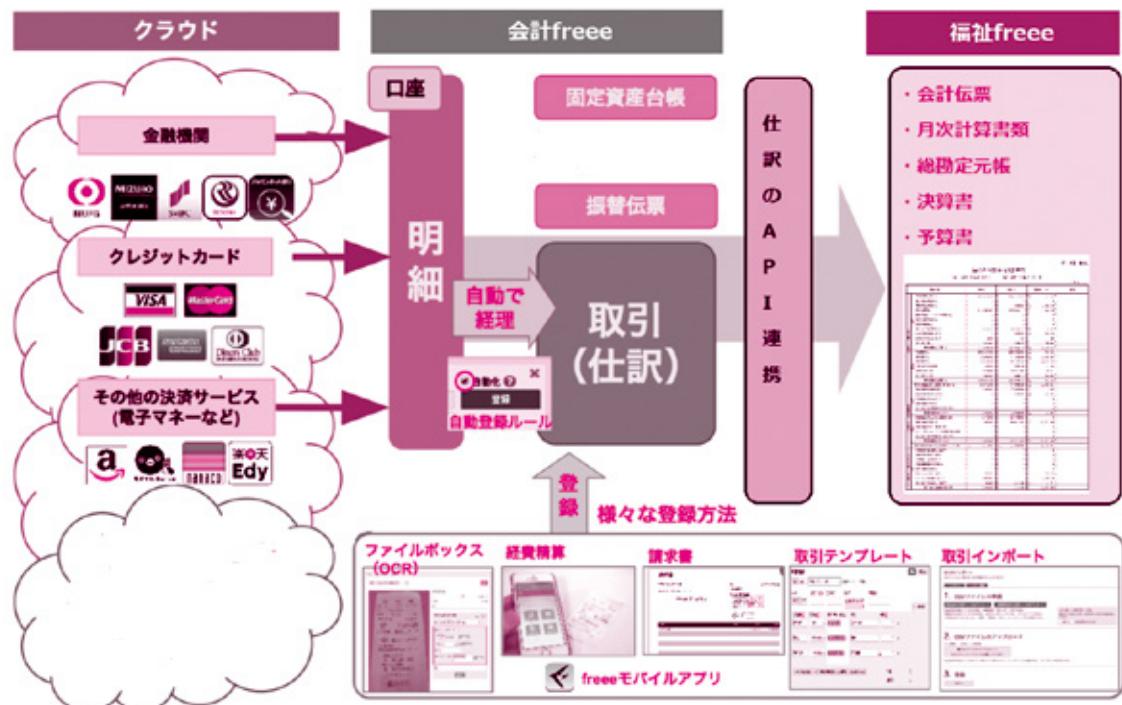
a. 金融機関と同レベルの通信・暗号化

「自動で経理」を使った経理処理の流れ

本システムでは様々な形での記帳が可能となっています。銀行口座、クレジットカード、電子マネー等の情報を本システムに取込む事から始まります。

銀行口座を同期して帳簿付けを行う

銀行口座の同期とは、お手持ちのオンラインバンキングと同じ入出金情報を、会計 freee にも自動で登録することです。この方法は、同期した情報を、「自動で経理」という会計 freee の機能を使って、1 クリックで帳簿付けをすることができます。社会福祉法人様の経理を短縮していただける、お薦めする方法です。



同期を使った帳簿付けの6つの特徴

- ①一度設定をすれば、自動で freee に情報が取り込まれます。
- ②数値等を入力する手間がなくなり、経理処理時間を短縮できます。
- ③手作業が少ないため、入力ミスのリスクやその確認の手間を削減できます。
- ④自動予測機能や学習機能により、勘定科目的入力は自動化できます。
- ⑤スマートフォンやタブレットなどを通じて、移動中に 1 クリックで帳簿付けをすることができます。
- ⑥明細の照会期間を過ぎてしまい、freee に取り込みを忘れる心配がありません。

*銀行と同等のセキュリティ水準でみなさまのデータを管理しております。

まとめ

「自動で経理」を活用して頂くことで、今まで時間を要していた入力作業から解放されます。浮いた時間は、結果分析や未来予想をして頂く時間に充てることが出来、法人様に取ってはメリットが多いです。

クラウド会計システム「福祉 freee」にご興味を持たれた方や導入を検討して頂ける方は、福祉 freee サポートデスクまでお問い合わせください。

(TEL:050-2018-7267, Mail:wf-sp@yubisui.co.jp)

ゆびすいグレープのコロナ

勤務体制

申請方式によるテレワークを導入し、緊急事態宣言の期間や感染者数の多い地域の事業部では、在宅勤務を推奨しました。

弊社では、従来から外勤職員には1人1台PCを貸与していましたが、お客様の会計データや給与データ等、機密性の高いデータを扱うという業務特性上、情報漏洩リスクの観点から自宅でのインターネット接続は禁止しており、会社貸与の携帯電話でのデザリング方式でVPN回線を利用したインターネット接続を行っていました。

それにより、外勤者はスムーズにテレワークに移行することが出来たのですが、内勤職員は自宅からインターネットに接続する方法が無かった為、急いでWIFIルーターを調達し内勤職員が自宅でも勤務できる体制の構築を行いました。

会社へ頂戴する電話の応対や、郵便物の取り扱いなどを担当する出勤者はシフト制にするなどの取り組みを行い、事務所への出勤

者をなるべく減らす事が出来るよう努めました。

今回は緊急事態であった為、上記の様な対応を先に行い、その後から「テレワークに関する規定や、在宅勤務報告書」など必要な書類やルールの構築を行いました。



本社受付の様子

Point //

- まずはお客様の情報と職員の安全を守る事を最優先としました。
- 情報漏洩やセキュリティリスクに関しても、再度ご確認ください。
- テレワークに関する規定類の整備も、再度ご確認ください。

多くのお客様の確定申告や決算期と重なっていた為、比較的早い段階から検温・マスク等のご協力を頂きながら、来客対応も再開致しました。アルコール消毒薬の設置やアクリル板での飛沫防止、換気の徹底・応接室利用後の清掃・消毒の徹底・エレベータボタンの消毒などに気を付け、業務を進めていきました。

事務所

また、執務スペースにおいても上記の様な一般的な対策はもちろんの事、テレワークにより出勤者が減っていたこともあり、密を避けるためにフリーアドレス制度（固定の机を利用するのではなく、各自が好きな場所で仕事をする）を導入致しました。

また、万が一社内で感染者が出てしまった時の事を考えて、除菌作業が可能な防護服の備蓄を行ったり、清掃エリアが拡大しすぎないように、食堂等の共有スペースの使用禁止、また清掃の際に重要な書類が濡れてしまう事の無いよう、クリーンデスク（帰宅時に机の上に私物の放置禁止）の徹底などに取り組んだ部門もありました。

福岡事務所
アクリル板
設置



Point //

- クリーンデスクは、コロナが無くとも良い取り組みだと思われます。
- 万が一の際の清掃・消毒手順や担当者をどうするか等の検討やマニュアル化も有効です。

対策

会議・コミュニケーション

コロナ流行以降、社内外を問わず会議やコミュニケーションの方法も大きく変化しました。

従来、私共はお客様の元にご訪問させて頂いておりましたが今回は「できれば来てほしくない、ただし決算はやってもらいたい。また、顔を見て相談したい。」というご要望を多くのお客様からいただきました。そのようなご要望にお応えすべく、オンラインでのミーティングシステムを導入し、お客様との打ち合わせを実施させていただくという取り組みを行いました。お客様からも好評で今後も増やしていくと考えています。

社内の会議は4～6月は緊急案件が無ければ定例の会議は中止とし、従来は各地事務所から本社に集まって行っていた様々な会議も、オンラインミーティングでの開催となりました。

このゆびすいニュースは、社内で広報委員会を結成して制作しているのですが、私たちの打ち合わせも、今年度はオンラインが中心となっています。

また、時期的に新卒採用の大変な時期とも重なった為、採用面接

社長澤田より

最後に

コロナの影響で、お客様におかれましても大変な一年になっていらっしゃるかと存じします。私共ゆびすいグループもこのような状況の中、お客様に満足・安心していただけるサービスを提供し続けるにはどうしたら良いかを考え続けております。

一例を申し上げますと、どうしてもお客様と顔を合わせにくくなっていますので、有志が集まって情報発信の為にYoutubeのチャンネルを開設したり、ウェブでのセミナーを企画したりと、若手を中心にコロナ禍でもできる新しい取り組みも始まっております。

今後もご不便をかけする事が出てしまうかとは思いますが、このようなタイミングだからこそ、お客様からのご要望をしっかり受け止め、サービス品質の向上、お客様の繁栄のお手伝いに努めて参りますので、今後ともどうぞ宜しくお願い致します。

今年度は新型コロナウイルスの影響で、お客様におかれましても大変なご苦労をされていらっしゃると存じます。今回は私共ゆびすいグループのコロナ対策の一部をご紹介させていただきます。もちろん私どものコロナ対策が決して正解か満点かと言われるとそうではございませんが、参考になる内容などがもしありましたら、是非お客様でも取り入れて下さい。

についてもオンラインミーティングで行ったり、夏期に実施予定であったインターンも、来社型ではなくオンラインに切り替えて実施するなど、採用活動でも新たな試みを多数行いました。



広報委員会 Zoomでミーティング

Point //

- ウェブミーティングは非常に便利です。是非試してみて下さい。
- 従来の方法では難しくなってしまった事が多く、デジタルシフトはどんどん進んでいくと考えられます。



なんですか？ 配偶者居住権つて



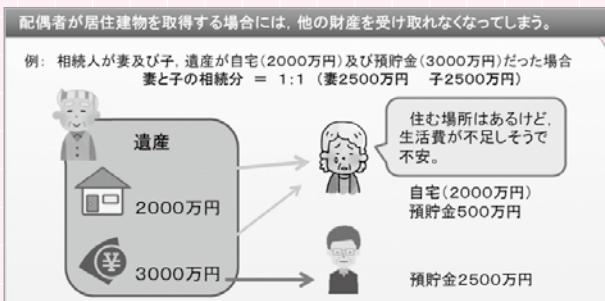
相続専門部 税理士
高田 祐一郎

令和2年4月1日以後の相続から、遺産分割や遺言で、配偶者居住権を設定することができます。配偶者居住権とは、亡くなった夫(妻)との自宅について、妻(夫)が終身の間、無償で居住できる権利です。

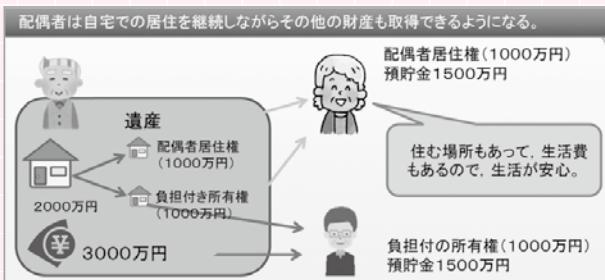
想定される活用例として、夫に相続が発生し、相続人が妻と子(法定相続分各1/2)、相続財産は自宅2,000万円、預金3,000万円の計5,000万円とします。法定相続分(各2,500万円)どおり相続するとした場合、妻が自宅2,000万円を取得すると、預金は残り500万円しか取得できません(図1)。

これでは、老後の生活が心配です。ここで、配偶者居住権を設定します。自宅2,000万円を、「所有する権利(所有権)1,000万円」と「居住する権利(配偶者居住権)1,000万円」に分離させます。妻は配偶者居住権1,000万円を相続しても、預金は残り1,500万円まで相続できます(図2)。

(図1)



(図2)



しかし、仲の良い家族であれば、妻が自宅2,000万円を取得したとしても、預金も法定相続分を超えて相続させてあげれば良いわけです。このように配偶者居住権の利用法を模索する中で、「節税」に使えると話題になっています。例えば、父に相続が発生し、相続人が母と子、相続財産は自宅が1億円、預金が6,000万円の場合について考えてみましょう。

【ケース1】 子が自宅1億円を取得し、母は預金6,000万円を取得します。母は自宅に住み続けます。この場合の相続税は1,338万円となります。

【ケース2】 自宅を、所有権5,000万円と配偶者居住権5,000万円に分けます。子は自宅の所有権5,000万円を取得し、母は配偶者居住権5,000万円と預金6,000万円を取得します。母は自宅に住み続けます。この場合の相続税は669万円となります。

同じような状況にも関わらず、配偶者居住権を設定した場合の相続税負担は、半額で済みます。これは配偶者に取得させることで、配偶者の税額軽減により、1億6,000万円または法定相続分では、相続税が無税になるからです。さらに、母から子への2次相続に際しても、配偶者居住権は母の死亡とともに消滅するため、2次相続の相続財産にもなりません。

注意点として、子が自宅を売却するときは、母に配偶者居住権を解除してもらう必要があります。この場合、子が母に対価を支払えば、母に譲渡所得課税、無償なら、所有権のある子に贈与税課税となります。できたばかりで運用面での課題はあるものの、話題の制度ですので、この機会に是非覚えておいてください。

介護業界を読む

社会福祉連携推進法人

～コロナ禍で更なる存在感、福祉事業者版ホールディングス制度の創設～

税理士法人ゆびすい
介護専門チーム

門原慎也



1. 社会福祉連携推進法人って??

現行制度では、社会福祉法人間の連携は、「社会福祉協議会や法人間の緩やかな連携」か「合併、事業譲渡」しかない点が課題となっています。連携では大きな効果がでず、「合併」は社福に限っていようと年間10～20件程度しか成立しておらず、手間や労力がかかるため大きな効果がでていません。

そこで、国は社会福祉法人を中心とした福祉事業を営む法人の連携制度が創設されました。それが、社会福祉連携推進法人（以下、連携法人）の制度です。（以下、連携法人）ホールディングス制度に近い制度で、親会社が連携法人、子会社が社会福祉事業を行う法人というイメージです。

2. どうやって設立するの??

- (1) 法人格は、一般社団法人で、所轄庁の認定により設立できる。
- (2) 社会福祉連携推進法人という名称を必ず使用する
- (3) 理事会の設置（理事6名以上、監事2名以上）
- (4) 社員（会員）の範囲

- ①社会福祉事業を行っている法人、その他連携業務を行うもの
社会福祉法人、医療法人、NPO法人、株式会社などが想定される
- ②社会福祉事業を行っている法人が2以上必要
- ③社員の過半数が社会福祉法人であること

5. 議決権

- (1) 1社員1議決権
- (2) 社会福祉法人の議決権の総数が議決権の過半数を占めることが必要

3. 設立すると、どんな効果があるの?

- (1) 原則認められていない社会福祉法人からの貸付が連携法人を通じて可能となる
- (2) 大規模化によるスケールメリットで、様々な経費の調達コストを低くできる
- (3) 知名度があがり、人材採用がしやすくなる
- (4) 参加法人間での職員の交流がしやすくなる
- (5) 職員育成（研修など）を共同でできる
- (6) 合併買収に比べ、連携が容易

4.まとめ

社会福祉連携推進法人制度は、最短で2021年4月から実施されます。社員の過半数が社会福祉法人であることや、社会福祉法人から株式会社等への貸付が認められることなど制限はありますが、厳しい福祉業界を生き抜く経営戦略の1つとして、検討する価値は大きいにあるでしょう。特に、既に複数の福祉事業所を経営している場合、小規模法人で利用者や職員の確保に苦戦している場合、株式会社等で社会福祉法人を支援する場合などに、買収や合併よりも労力が少なく済むので、活用の可能性があるのではないでしょうか。

※介護専門チームでは、メルマガを配信しておりますので、ぜひご登録下さい。

登録フォーム

<https://p.bmb.jp/bm/p/f/tf.php?id=ntxkc271&task=regist>

登録用 QR コード



ここだけ！債権法改正の 重要ポイント

民法制定以来の大改正といわれる債権法改正が2020年4月1日に施行されました。特に、契約関係については、昨今の社会情勢も踏まえ、非常に重要な部分が変更されました。

今回は、の中でも、特に重要な2つの改正を抜粋して、記載していきたいと思います。

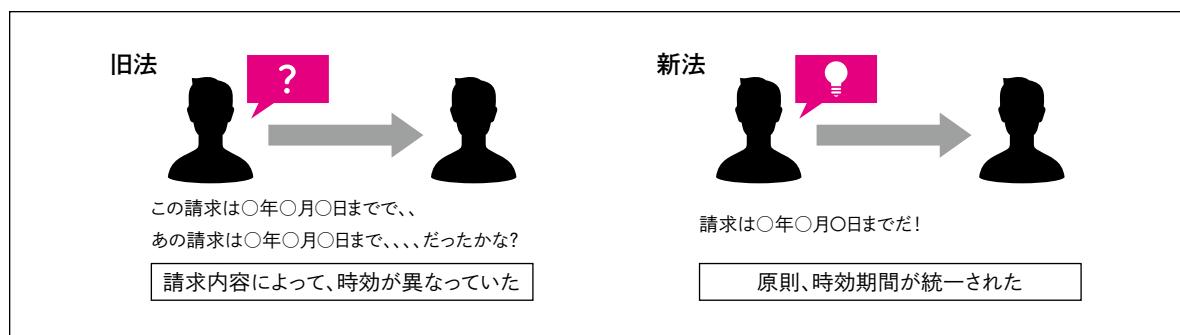
①消滅時効について

■時効期間の見直しについて

改正前の債権法（以下、「旧法」といいます）では、消滅時効について、職業別の短期消滅時効、商人が営業のためにする行為（「商行為」といいます。）が、それぞれ細かく定められていました。改正後の債権法（以下、「新法」といいます）では、その細かい消滅時効を原則廃止し、時効期間を統一しました。

- 「権利を行使することができることを知った時から5年間行使しないとき」
- 「権利を行使することができる時から10年間行使しないとき」

上記どちらかの期限の早い方の経過をもって時効が完成する。



今まででは、時効期間については、どのような請求かによって、時効期間が変わっていたので、新法では、非常にシンプルになったといえます。

ただし、上記の統一の期間ルールの例外もあります。

□不法行為に基づく損害賠償請求

（人命に関わらないものに限ります）

（例：建物の建築後、基礎工事に欠陥があった場合等）

・損害及び加害者を知ってから3年、不法行為から20年

□人命にかかわるような損害賠償請求

（例：建築された建物が欠陥住宅で、地震で倒壊し、命を落とされた場合等）

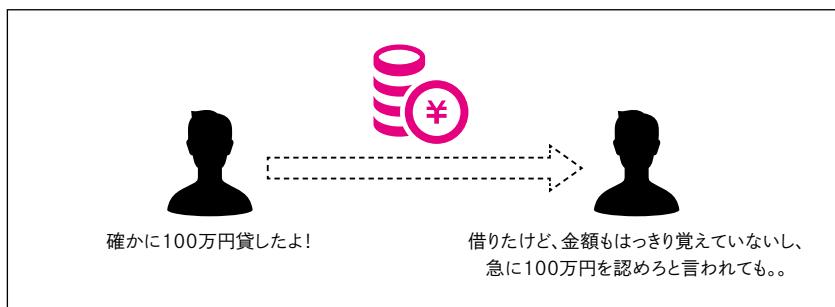
・損害及び加害者を知ってから5年、不法行為から20年

ゆびすいグループ
登記事業部 司法書士
神田 雄樹

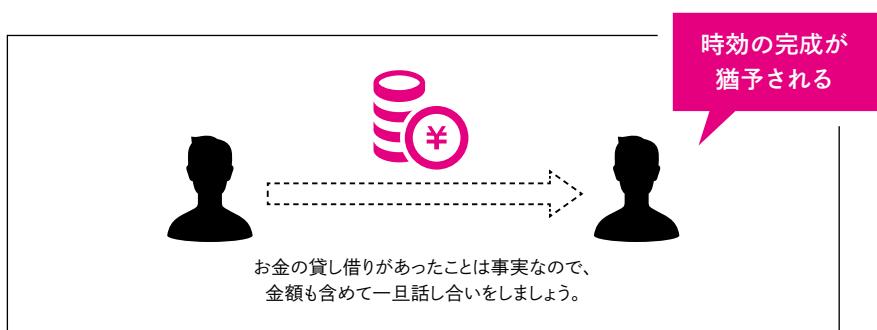


■時効の中止方法の新設

例:AさんがBさんにお金を貸していましたが、二人の間で、お金の貸し借りがトラブルになってしまった場合



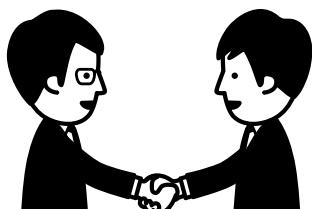
旧法では、Bさんに自発的に金銭の貸し借りを認めてもらうかAさんからBさんへ公的手続(内容証明を送る・訴えを提起する等)をとらないと時効が完成してしまう恐れがありました。そこで、新法では、AさんとBさんがこの件について、二人で話し合いをしましょうと書面またはメールで合意をすれば、時効は中断するとされました。



■いつから適用される?

原則として、

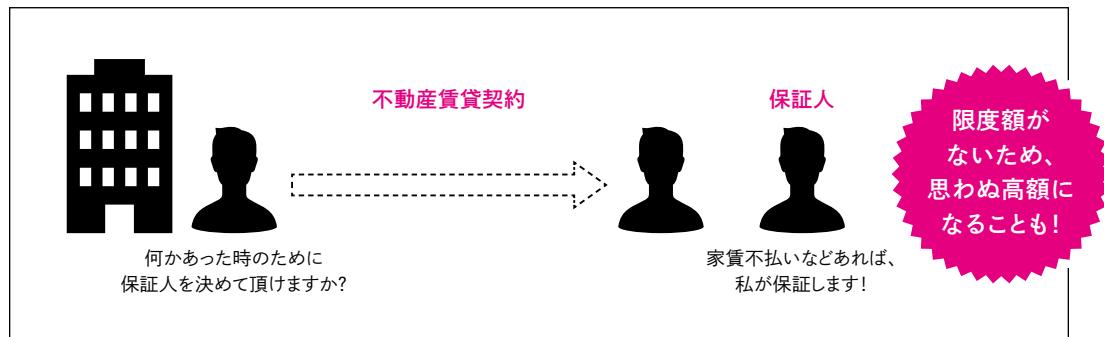
施行日(2020年3月31日)より前に債権が生じた場合は、旧法が適用され、
施行日(2020年4月1日)より後に債権が生じた場合は、新法が適用されます。



次ページへ →

②根保証契約の見直しについて

例:Aさんが所有するマンションの一室をBさんが賃貸する場合に、Bさんの父 Cさんが保証人につかれるとします。家賃未払い、賃貸物件の故意による損傷などの場合に備えて保証人が必須になることが一般的です。この契約を「根保証契約」と呼びます。



■個人根保証契約の極度額設定が必須に！

この「根保証契約」に必ず極度額(いくらまで保証するか)を定めることになりました。

旧法では、金銭の貸渡しのみに極度額の設定が必須でしたが、新法では、どのような根保証契約でも、いくらまで保証するのかを決めておかなければいけなくなりました。

特に関わりが出てくるのは、「不動産賃貸借契約における保証人」、「就職時における身元保証人」、「介護施設等入居時の保証人」等が大きく関わってきます。

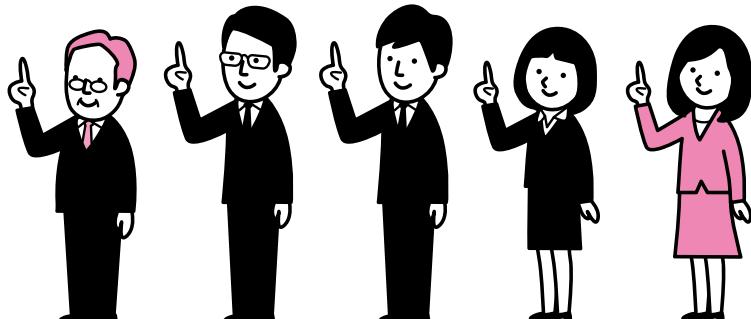
何かあった場合の保証人を要求されてらっしゃる契約の多くについては、「極度額」を定める必要があります。

この改正で怖い点は、極度額を定めないと根保証契約自体が無効になるということです。

現在のこの「根保証契約」は、多くの契約が極度額を定めていない契約が多いかと思いますので、その契約については、見直しが必須です。

今回は債権法の改正について、特に重要な改正論点2点をご説明させて頂きました。

債権法は、日常生活のルールを定めた法律です。わかりづらい点が御座いましたら、専門家集団のゆびすいにぜひお問い合わせください！



1

最先端のIT機器やツールを導入しているものの利用者のITリテラシー[※]が不十分で使いこなせない

いかに最先端のIT機器やツールを導入しても利用者が使えないれば何の意味もありません。ITリテラシーについてはIT機器やツールを選定する際の指標になるため、よく検討するべき事項です。またそのレベルによってはIT機器やツールを選定する際の選択肢が増え、その企業のニーズによりマッチしたものを選べるようになるため、ITリテラシー向上のための努力が必要です。

2

システムの管理ルールや制度とシステム環境に大きなギャップがある

次にシステムの管理ルールや制度とシステム環境の関係の重要性です。

組織としてシステムを利用してやりたいこととシステムの管理ルールや制度にギャップがあるとシステム自体の利便性を損ねます。またセキュリティにもほころびが生じることが少なくなつたため、組織のシステム管理ルールや制度は常に見直していくことが必要です。

3

何のために働き方改革をするのかはっきりした目標がない

さらに働き方改革の成果が出ない大きな理由として、何のために働き方改革をおこなうかという大前提が定義されていないことがあげられます。

一言で働き方改革と言っても収益のアップや離職防止、ワークライフバランスの達成や今まで言うとウイルス感染拡大防止など様々な目的がありますが、そこがはっきりしないままIT機器やツールを導入しても大きな効果は表れません。

新型コロナウイルス流行以降、テレワークが主流になるなど労働環境は著しく変化しています。以上のことを踏まえて、ITを活用したアフターコロナの働き方の検討が必要です。

働き方改革の
方法



新型コロナウイルスの流行以降、様々な方法で環境が変わつても生産性を上げて業務を効率化させる方法を模索していると思います。その生産性向上や業務効率化の方法の1つとしてIT機器やツールを導入して成果を出そうとされているところは多いのではないかでしょうか。ただし、いざIT機器やツールを導入したものの目に見える成果が出ないと悩まれている方も多いということはよくお聞きします。その理由として大きいのが左記の3つです。



ゆびすいグループ 情報管理室

小宮 顕治

※ITリテラシーとは、通信・セキュリティなどITに関連する要素を理解・操作する能力

ゆびすいグループ YouTubeチャンネル 始めました！



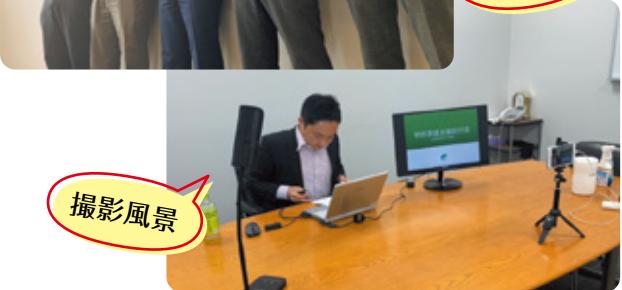
この度、ゆびすいグループでYouTubeチャンネルを始めました。

新型コロナウィルスが猛威を振るう中、弊社の職員も外出自粛を余儀なくされ、お客様の訪問頻度が少なくなった中で、最新の情報や役立つ情報をオンラインでも提供したいという想いから始まりました。

チャンネルでは主に会計・労務に関する情報を発信しております。

また各種、補助金や助成金、保育、介護、医療などの各専門分野に特化した情報も発信してまいります。

2020年の4月30日から開始し、すでに15本の動画を公開しており、総再生回数はおかげさまで3,400回を越えました。(2020.9月時点)



今後も動画の特性を活かして、WEBサイト(テキスト)では伝えられない細かいニュアンスや温度感、また、カジュアルなものからシリアスなものまで、様々なコンテンツを企画してアップして参りますのでご期待ください!



最後にチャンネル登録よろしくお願い致します! >>>



ご要望の多かった 幼保業界向け
ゆびすいメルマガが始めます

登録は
こちら

