



夕日の中のリニモ

税務コーナー

## 消費税法改正の概要

健康を考える

## 栄養の基礎知識と治療食

ゆびすいグループの紹介

## 名古屋事業部紹介

- 2 **税務コーナー**  
消費税法改正の概要  
..... 森 山 潤一郎
- 5 **労務コーナー**  
解雇に踏みきるその前にぜひお読みください  
..... 大 辻 裕 介
- 7 **現代まなびや考**  
..... ケース1 T幼稚園（堺市西区）  
..... ケース2 K大 学（三木市・尼崎市）
- 9 **登記コーナー**  
移行後の社団法人・財団法人の法人運営を円滑に行うために  
..... 米 田 尚 司
- 11 **経営コンサルコーナー**  
分析の重要性～ファイブフォース分析～  
..... 石 田 竜 佑
- 13 **健康を考える**  
栄養の基礎知識と治療食  
..... 三嶋商事株式会社 代表取締役 三 嶋 頼 之 氏
- 15 **ゆびすいグループの紹介**  
名古屋事業部紹介

～お知らせ～

## 9月に「最新！労務管理セミナー」を開催しました！

社会保険労務士法人ゆびすい労務センターでは、去る9月5日に、読売テレビの情報ライブ「ミヤネ屋」のコメンテーターとしても活躍中の弁護士・髙原安三郎先生をお招きして、経営者のための「最新！労務管理セミナー～講演&パネルディスカッション～」を開催いたしました。

パネルディスカッションは初めての試みでしたが、弁護士の髙原安三郎先生よりわかりやすく解説していただき、非常に有意義なパネルディスカッションとなりました。

多数の方々にご参加をいただき、誠にありがとうございました。

### ■セミナー概要

#### 第一部 講演

「労働契約法改正の概要とその対策について」

講 師：社会保険労務士法人ゆびすい労務センター  
特定社会保険労務士 川本祐介

#### 第二部 パネルディスカッション

「期間契約社員の雇止め事例の傾向と対策」Q & A方式

講 師：弁護士法人 フォーゲル総合法律事務所  
弁護士 髙原安三郎先生

質問者：弊社 川本祐介、村本直人、安本達也

司 会：弊社 南 衛



# 消費税法改正の概要

ゆびすいグループ 公認会計士・税理士 森 山 潤一郎

## I. 消費税法の改正

社会保障の安定財源の確保及び財政の健全化を同時に達成することを目指す観点から消費税の使途の明確化及び税率の引上げを行うため、平成24年8月22日、「社会保障の安定財源の確保等を図る税制の抜本的な改革を行うための消費税法の一部を改正する等の法律」が公布されました。

今回の改正については、消費税率の引き上げが新聞やテレビ等の各メディアで頻繁に取り上げられており、ご存じの方も多いと思います。

しかし、当該消費税法の改正は消費税率の引き上げだけでなく、その他の制度についても改正が行われております。ここで、消費税法の改正内容を以下に列挙し、以降で列挙した改正内容を説明していきます。

### 《改正内容》

- ① 消費税率の2段階での引き上げ、及び、消費税率引き上げに伴う経過措置の規定
- ② 中間申告書を提出する旨の届出書の創設
- ③ 事業者免税点制度の見直し

## II. 消費税率の2段階での引き上げ、及び、消費税率引き上げに伴う経過措置の規定

現行、5%（消費税率4%、地方消費税率1%）の消費税率が今回の消費税法の改正により2段階で引き上げられる予定です。

まず、1段階目としては、現行

の5%から、**平成26年4月1日以後**に行われる資産の譲渡等より**8%（消費税率6.3%、地方消費税率1.7%）**に引き上げられる予定です。そして、2段階目としては、1段階目の8%への消費税率引き上げから、**平成27年10月1日以後**に行われる資産の譲渡等より**10%（消費税率7.8%、地方消費税率2.2%）**に引き上げられる予定です。

ここで、消費税率が8%へ引き上げられる時に、売上・仕入計上時期が異なる場合において、売上・仕入計上時に5%か8%のどちらの消費税率が適用されるかについて悩まれる方も多いと思います。このような場合、まず売上計上時に適用される消費税率については、会社が採用している売上計上基準により判断し消費税率を決定します。つまり、会社が採用している売上計上基準によりH26年3月31日までの売上計上については、現行の消費税率5%を適用し、H26年4月1日以降の売上計上となるものについては、消費税率引き上げ後の8%を適用することになります。

一方で仕入計上時に適用される消費税率については、原則として、請求書等で消費税率が明らかである場合には、請求書等に従って消費税率を適用します。つまり、請求書等に消費税額または消費税率の記載がある場合には、請求書等の記載通りに消費税率を適用することになります。ただし、請求書等で消費税率が明らかでない場合には、会社が採用している仕入計

上基準により判断し消費税率を決定します。つまり、請求書等に消費税額または消費税率の記載がない場合には、会社が採用している仕入計上基準によりH26年3月31日までの仕入計上については、現行の消費税率5%を適用し、H26年4月1日以降の仕入計上となるものについては、消費税率引き上げ後の8%を適用することになります。

上記消費税率の引き上げについて、消費税法附則・消費税法施行令附則で経過措置が規定されています。これは一定の取引についての特例ですが、経過措置で定められる取引については上記の原則の適用ではなく、この経過措置で定められる方法を適用することになります。

ここでは、指定日が絡む売上計上の適用税率に関する経過措置について紹介します。経過措置では、指定日というものが定められており、その指定日より前に契約等をしたものであれば、たとえ売上計上日が税率引き上げ後であっても、引き上げ前の旧税率を適用することとなっています。

上記の指定日は、消費税率8%引き上げ時点では、「H25年10月1日」と定められており、また、消費税率10%引き上げ時点では、「H27年4月1日」と定められています。

つまり、一定の取引においては、H25年10月1日より前に契約等をしておけば、消費税率が引き上げられた後に売上が計上されるとしても、旧税率の5%が適用され

ます。また、H26年4月1日以後でH27年4月1日より前に契約等をしておけば、消費税率が引き上げられた後に売上が計上されるとしても、その時点での旧税率の8%が適用されます。

上記の一定の取引について、以下で紹介するとともに、一定の取引にかかる消費税率の適用について説明していきます。



### 《指定日に関する経過措置に定められる一定の取引》

#### ① 工事の請負等の税率等に関する経過措置について

指定日の前日までに締結した工事の請負等に係る契約に基づき施行日以後に課税資産の譲渡等を行う場合には旧税率を適用します。

#### ② 資産の貸付けの税率等に関する経過措置について

指定日の前日までに締結した資産の貸付けに係る一定の内容の契約に基づき施行日前から引続き資産の貸付けを行っている場合には施行日以後の当該資産の貸付けについては旧税率を適用します。

#### ③ 通信販売等の税率等に関する経過措置について

通信販売の方法により商品を販売する事業者が、指定日前に販売価格等の条件を掲示し、又は掲示する準備を完了した場合において、施行日前に申込を受け、施行日後に販売するときには旧税率を

適用します。

#### ④ 役務の提供の税率等に関する経過措置について

指定日の前日までに締結した冠婚葬祭等の役務の提供に係る契約に基づき施行日以後に一定の要件を満たす役務の提供を行う場合には旧税率を適用します。

#### ⑤ 予約販売に係る書籍等の税率等に関する経過措置について

指定日前に締結した不特定多数の者に対する定期継続供給契約に基づき譲渡される書籍等の対価を施行日前に領収し施行日以後に譲渡等を行うときは、その領収した対価に係る部分については旧税率を適用します。

#### ⑥ 有料老人ホームの税率等に関する経過措置について

指定日の前日までに締結した有料老人ホームに係る終身入居契約で入居期間中の介護料金を入居一時金として受け取っており、かつ、当該一時金について事業者が事情の変更その他の理由によりその額の変更を求めることができる旨の定めがないものに基づき、施行日前から引続き介護に係る役務の提供を行っている場合には施行日以後の当該役務の提供については旧税率を適用します。

### Ⅲ. 中間申告書を提出する旨の届出書の創設

消費税法改正前においては、直前の課税期間の確定消費税額が48万円以下(地方消費税は除く)の

事業者は中間申告義務がなく、中間申告を行うことが不可能でした。

しかし、消費税法改正後においては、「任意に中間申告書を提出する旨を記載した届出書」を納税地の所轄税務署長に提出すれば、直前の課税期間の確定消費税額が48万円以下(地方消費税は除く)の事業者であっても任意に中間申告が可能となりました。

消費税における中間申告を行うかどうかは、直前の課税期間の確定消費税額によって、中間申告を行う義務の有無、及び、中間申告を行う義務がある場合の中間申告回数が決定されます。当該中間申告を行う義務の有無、及び、中間申告回数の具体的な判定の方法は、以下の通りです。

まず、直前課税期間の確定消費税額(地方消費税は除く)が4,800万円を超える場合については、中間申告を行う義務があり、年間11回(毎月)の中間申告を行う必要があります。

次に、直前課税期間の確定消費税額(地方消費税は除く)が400万円を超える場合で、かつ、4,800万円以下の場合についても、中間申告を行う義務があり、年間3回(3か月に1回)の中間申告を行う必要があります。

そして、直前課税期間の確定消費税額(地方消費税は除く)が48万円を超える場合で、かつ、400万円以下の場合についても、中間申告を行う義務があり、年間1回(6か月に1回)の中間申告を行う必要があります。

最後に、直前課税期間の確定消費税額（地方消費税は除く）が48万円以下の場合については、原則として中間申告を行う義務はありません。ただし、今回の消費税法の改正により、中間申告を行う義務が無くても、「任意に中間申告書を提出する旨を記載した届出書」を中間申告期限の2か月前までに納税地の所轄税務署長に提出することを要件に、任意に中間申告を行うことが可能となりました。この場合、任意の中間申告の回数は年間1回（6ヵ月に1回）となります。

つまり、従前まで中間申告を行う義務がなく、確定申告時のみに消費税を納めていた事業者が、資金繰り等の観点から中間申告を行い、確定消費税額の一部を事前に納めることが可能となる改正が行われました。

なお、直前課税期間の確定消費税額（地方消費税除く）が48万円以下の場合で、「任意に中間申告書を提出する旨を記載した届出書」を納税地の所轄税務署長に提出し、任意の中間申告を行っている場合で、任意の中間申告をやめる場合には、任意の中間申告をやめる旨を記載した届出書を中間申告期限の2か月前までに納税地の所轄税務署長に提出する必要があります。ただし、上記任意の中間申告をやめる旨を記載した届出書を中間申告期限の2か月前までに納税地の所轄税務署長に提出せず、任意の中間申告を行わなかった場合には、任意の中間申告をやめる旨を記載した届出書を中間申告期限の

2か月前までに納税地の所轄税務署長に提出したものとみなされます。そのため、実務上においては、任意の中間申告をやめる場合には、特段の手続きは不要と考えられます。

上記消費税法の改正は、平成26年4月1日以後に開始する課税期間から適用可能となります。



#### Ⅳ. 事業者免税点制度の見直し

事業者免税点制度とは、原則として、前々年（個人）又は前々事業年度（法人）の課税売上高が1,000万円以下の事業者については、その課税期間の課税資産の譲渡等について、消費税を納める義務が免除される制度のことをいいます。

つまり、2年前または2事業年度前の課税売上高が1,000万円以下の個人事業主または法人であれば、原則として消費税を納める義務が免除されることとなります。そのため、新たに事業を開業される個人または新設される法人については、原則として2年間または2事業年度間は消費税を納める義務が免除されることとなります。

ただし、従前から上記事業者免

税点が無適用となる個人事業主及び法人の範囲が規定されています。そして今回の消費税法の改正において、上記事業者免税点制度が無適用となる個人事業主及び法人の範囲が拡大されています。

消費税法改正前において、事業者免税点制度が無適用の個人事業主及び法人の範囲は、資本金1,000万円以上の新設法人（設立後2年間に限る）、及び、前年又は前事業年度上半期の課税売上高が1,000万円を超える事業者（課税売上高に代えて支払給与の額で判定可能）でありました。

しかし、今回の改正により、上記事業者免税点制度無適用の個人事業主及び法人の範囲に加えて、資本金1,000万円未満の新設法人のうち、課税売上高5億円超の事業者等がグループで50%超出資して設立された法人についても無適用（設立後2年間に限る）となりました。

つまり、上記事業者免税点制度無適用の範囲の拡大については、たとえ資本金が1,000万円未満の新設法人であっても、課税売上高が5億円を超える法人が親会社となっている新設法人、または、課税売上高が5億円を超える個人事業主が発行済み株式の50%超を保有している新設法人については、設立後2年間において事業者免税点制度は適用できないこととなりました。

上記の改正については、平成26年4月1日以後に設立される新設法人に適用されます。

# 解雇に踏みきるその前にぜひお読みください。

ゆびすいグループ 社会保険労務士 大辻裕介

「きみ、明日から来なくていいから。」

こんなセリフをTVドラマや映画で一度は耳にしたことはないでしょうか？

特に洋画でよく見かける法的には「解雇」と呼ばれるこの代物、実は終身雇用が当たり前の我が国ならではの法律、といっても過言ではありません。

## 働くルールが根本から覆る「労働ビッグバン」時代へ

安倍内閣の成長戦略の中核を担う雇用制度改革では「雇用の規制緩和」が行われようとしています。非正規雇用率が35%を超えるいま、さらに追い打ちをかけるように「正社員の解体」が始まろうとしているのです。

この改革、「失業なき労働移動」と「多様な正社員モデルの確立」の二本の柱から構成されます。

なんとも難しいことばが並んでいます。日本経済が成熟期に突入しているのはなんとなく肌で感じ取ることができます。

安倍内閣は成熟期に突入した産業分野をいまいちど成長産業へと「日本を取り戻す！」という決め台詞のもと行おうとしています。そのためのシフトチェンジの妨げになっている要因のひとつに「企業に対する解雇規制が厳しすぎる」ことを指摘しているのです。

また同時に正社員としての在り方を見直し、「限定正社員」という概念を誕生させました。

この考えは正規と非正規の格差を緩和することを目的としていま

すが、それは名目に過ぎず、限定正社員は働く場所と職務がなくなれば簡単に「解雇」されてしまうという危険性があります。

この制度で果たして本当に「日本を取り戻す」という日を迎えることができるのでしょうか？

## 解雇規制誕生の意味

我々日本人には襖（ふすま）という文化があります。日本を訪れて初めて襖を目にした外国人は「この扉は声がつつぬけじゃないか！日本にはプライバシーの保護がないのか？」と驚いたことでしょう。

しかしこの襖こそ、「察し」と「思いやり」を心情とする我々日本人の民族性を見事に体現した文化なのです。

生来、「空気を読む」ことに長けている日本人は職場環境においてもその特性が根強く出ます。

ことばを交わさなくても上司の表情を見るだけで瞬時に本日のご機嫌を見極め、また少しふさぎこんで元気のない部下を仕事帰りに「一杯どうだい？」と誘えるのです。

ちょっとした失敗や事故、不祥事に対しても即解雇とはせずに、挽回のチャンスを与える思いやり深き民族です。

解雇はなるべくするものではないと自然に感じ取る人間性。だからこそ生まれた解雇規制という法律は、襖に負けず劣らずの日本ならではの文化です。

ではこの解雇規制とは一体どういったものなのでしょうか？

## 解雇規制とは？

まず解雇とは、“雇”用契約を“解”除する、の頭文字で、そして解雇規制とは、労働者の解雇(事業主からの一方的な労働契約の解消)を規制するもので、ポイントは以下の4点です。

### 1. どのようなときに解雇するのかあらかじめ伝えましょう

就業規則や労働契約書(労働条件通知書)にどんなときに解雇されることがあるか(解雇事由)をあらかじめ示してあること、またその要件に合致することが必要です。

### 2. なんでもかんでも解雇はNG

就業規則や労働契約書に明示されていたとしても合理的な理由と社会的相当性がなければ無効です。

「体調が悪く連絡できないまま無断欠勤をした」従業員を即解雇

**NG!!**

「社長の大切なツボを誤って割ってしまった」従業員を解雇

**NG!!**

常識的に考えて「これならば解雇されても仕方がない」という場合でない限り解雇はできないとお考えください。

### 3. “解雇3兄弟”の存在

実は解雇には3種類あります。行おうとする解雇がどの解雇にあたるのか、またその要件はなんなのかをしっかりと確認してから本当に行うか判断しましょう。

### ①普通解雇

⇒整理解雇、懲戒解雇以外の解雇

例・勤務成績が著しく悪く、指導しても改善の見込みがない  
 ・健康上の理由で、長期にわたり職場復帰ができない  
 ・著しく協調性に欠けるため業務に支障が出ており、改善の見込みがない

### ②整理解雇

⇒会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇。原則として次の4要件すべてを満たすことが必要。

- 1 整理解雇が客観的に見てどうしても必要だという事実
- 2 整理解雇を回避するために最大限努力したか
- 3 解雇者の人選の基準と運用が納得できるものか
- 4 十分に話し合った結果か

### ③懲戒解雇

⇒労働者が極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行う解雇

### 4. 解雇する日は最低でも1ヵ月後にしましょう

解雇しようとする者に対して、30日前には予告をするようにと、法律で決まっています。

この解雇予告は口頭でもOKですが口約束では後々トラブルになりやすいので解雇する日と解雇理由を明記した「解雇通知書」を必ず作成しましょう。

「1ヵ月も待てない！二度と顔

も見たくない！」そういった場合は、30日分の給与に相当する予告手当を支払う義務があります。

### 「斬り捨て御免！！」で済まされない解雇権

腕利きで有名な桂小五郎や勝海舟も、生涯で一度も人を斬ったことがなかったという話があります。

また武士の家庭の教育では「刀はめったに抜くものではない。だが抜けば必ず人を斬るためのものである。人を斬らずして鞘に納めるわけにはいかぬ。しかし人を斬れば、自分も生きていられない。だから刀を抜くときは、切腹覚悟でせよ。」と教えたそうです。

つまり人を簡単に斬ることはできないということです。

それはやはり現代においても同様で、従業員を簡単に斬り捨てた場合（＝解雇）、無傷でいられる保証はどこにもありません。

### 解雇無効（不当解雇）とみなされた場合はどうなるのか？

多くの会社の就業規則では、「業務遂行能力がないこと」を解雇原因としています。正社員について、業務成績が平均以下というくらいで解雇することはできません。

平均以下だとしてもミスなく遂行できる業務もある等の事情を考慮し、その従業員に対する解雇を無効とした裁判例があります。

では解雇無効となった場合は、果たしてどういったことが起こるのでしょうか？

気になるところはやはりお金の問題です。

解雇について争い、それが無効となった場合で裁判の決着までに1年かかれば1年分の給与の支払い義務は生じるでしょう。また、裁判に勝った社員は解雇が不当となったことで会社に戻ってくるようになりますが、自らが訴えた会社に戻りたいと思う人はほとんどおらず、また会社としても復職させたくないの、両者協議のうえで社員の復職権を放棄させるかわりに会社は追加で金銭を支払い和解となることが多いです。その場合の和解金の賃金の相場は給与3～6ヶ月分ぐらいを想定してください。

他方、様々な部署に配置転換されていずれの部署でも業務に対する理解力がなく、上司の指示を無視して取引先ともめごとを起こし、支離滅裂な発言をしたため実質的な業務から外さざるを得なくなり、日常業務を免除して3ヶ月間の実務研修の機会を与えたが、その結果も不良という事案では、その従業員に対する解雇は有効とされています。

このように、企業経営に支障が出るくらいに重大な能力不足であって、配転や降格、研修や教育訓練等の措置を講じても解消できないという事情がなければ、解雇は無効となる可能性があります。

### おわりに

経営者から見れば解雇が必要なときもあるはずですが、今回は解雇が有効となるためにしておくべき労務管理についてお話致します。



# お母さんのように子どもたちを 温かくつつみこむ園舎

▶園舎をコの字型に配置することにより、子どもたちが園舎に包まれた安心感を抱くことができるよう設計されている。



▶保育室が園庭に面しており、どの部屋からも直接運動場に出ることができる。



▶名称 堺市西区T幼稚園  
▶竣工 平成25年2月

▶深いひさしの下の廊下はデッキになったりするため、子どもたちの格好の遊び場だ。



▶廊下にあるベンチでは、子どもたちが絵本を読んだり、お母さんごっこをしたり...



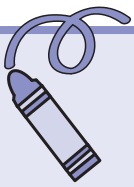
▶保育室は、子どもたちが落ち着いて生活できるような隅を欠いた八角形となっており、高い天井は入口からの風の通り道になり、爽やかな風の流れる感じられる。



▶遊戯室は高い天井と間接照明で広くとても落ち着いた空間になっている。

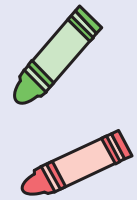






●ケース2

# 地域社会に貢献する情熱と使命感をもった人財をはぐくむ



▶三木キャンパス・北側外観北西面



▶三木キャンパス南側外観南西面(サッカー部などが利用する人工芝の多目的グラウンド)



▶三木キャンパス1号館2階



▲三木キャンパス(看護学実習室ダイニング・和室)



▲三木キャンパス・看護学実習室



▲三木キャンパス・療法支援看護学研究室

▶名称 K大学  
三木キャンパス・尼崎キャンパス

▶竣工 昭和62年3月(三木C)  
平成21年3月(尼崎C)



▶尼崎キャンパスの大ホール



▲教育学部が主に利用する「総合的な子育て支援機能を持った都市型キャンパス」をコンセプトとする尼崎キャンパス外観西面

▼尼崎キャンパス・屋上庭園



▼尼崎キャンパスの広々としたロビー



▲尼崎キャンパス・大会議室



▲尼崎キャンパス理科室(初等教育で実際に使われているものを再現)

# 移行後の社団法人・財団法人の 法人運営を円滑に行うために

ゆびすいグループ 登記事業部 米田尚司

## はじめに

公益法人・一般法人の認定・認可期限である平成25年11月30日が目前に迫っています。

既に移行を終えた法人も、いま移行に向けてラストスパートをしている法人もあるかと思いますが、新しい制度の中で移行後の法人運営を円滑に行うためには様々なことに注意を払う必要があります。

## 基本的な注意点

従来の制度は、旧民法に必要最低限のことだけが規定され、主務官庁の自由裁量のもと定められた運営方針に従い、主務官庁によって指導がされてきました。

しかし、今回の公益法人制度改革により法人の運営に関しては、一般法人法で細かく法定されました。

このことから、個々の扱いについては、法律に則って運営を行わなければならない場合が多くなり、法の順守については自己責任、その違反に対しては事後規制の原則で進められています。

ただし、基本的な内容については、従来の扱いと変わらない部分も多くあり、その取扱いについては原則として従来のとおりとなっていることから、従来と取扱いが同じ部分と変更された部分との区別について特に注意が必要です。

## 主な変更点

細かい変更点を含めると無数にありますが、今回は「理事会」・「社員総会」・「評議員会」についての主な変更点を挙げていきます。

## (1)理事会について

『年に何回開催しないとイケないの?』『監事は理事会に出席義務があるんですか?』『書面決議や持ち回り決議は出来ないの?』『理事会と社員総会(評議員会)は同日に開催できなくなったって本当?』といった質問をよくいただきます。

理事会の開催回数は、法律に、代表理事と業務執行理事は「3箇月に1回以上、自己の職務の執行の状況を理事会に報告しなければならない」と定められているため、標準的には年4回以上の開催が必要です。

ただし、この報告義務は定款で「毎事業年度に4箇月を超える間隔で2回以上その報告をしなければならない」と定めることができるので、この定めがある場合は、年2回以上開催すればいいことになります。

この説明をすると、3月末に予算に関する理事会を開催し、5月末(6月末)に決算に関する理事会を開催している法人様より『4箇月空いてないけど…』と質問が続きます。この4箇月の期間は、事業年度ごとに計算するため、5月末(6月末)から数え始め翌年の3月末までの期間なので9箇月ないし10箇月を超えて開催しているとの見方になるため全く問題ありません。

また、監事の理事会出席義務については、法律で「監事は、理事

会に出席し、必要があると認められるときは、意見を述べなければならない。」とあり、新制度において監事は理事会に出席する必要があります。さらには、理事会議事録に監事の押印も必要であると法定されているため、監事の選任をする際には理事会にきちんと参加できる監事を選ぶ必要があります。



書面決議等の可否については、法人の理事は、その個人的な能力や資質に着目し法人運営を委任されているものであることから、理事会には理事が参集して、相互に十分な議論を行い、自らが議決権を行使することが求められます。

このことから、従来は認められていた「書面(委任状)による議決権の行使」「代理人決議」「持ち回り決議」が認められなくなりました。

ただ、各出席者の音声や映像が即時に他の出席者に伝わり、適時適確な意見表明が互いにできる仕組みとなっており、出席者が一堂に会するのと同様の十分な議論を行うことができるという環境であればテレビ会議や電話会議の方法により理事会を開催することは可能です。

また、従来の「持ち回り決議」に代わり、現実を開催することが原則の理事会の例外として、いわゆる「みなし決議」が認められています。

これは、従来の「理事会を開催しない過半数賛成決議」と異なり、「議案につき理事の全員の同意」があり、かつ「監事の全員が異議を述べなかったとき」は、理事会を現実で開催することなく、その議案を可決する旨の理事会の決議があったとみなすことができる旨を定款で定めることで、理事会の決議の省略を行うことができます。

この理事会決議の省略は、解釈上はどの様な決議内容の場合であっても行うことは可能ですが、理事の同意の意思表示は、書類または電磁的記録により得ることが必要であったり、定款に定めがないときは行うことができない等の制約があるため注意が必要です。

理事会と社員総会（評議員会）の同日開催の可否については、同日開催ができないというのは部分的には本当です。

正確には、決算を承認する理事会と決算を承認する定時社員総会（定時評議員会）を同日開催することができません。

これは、理事会で承認された計算書類を定時社員総会（定時評議員会）の2週間前の日から主たる事務所に備えおく必要があるためであり、決算理事会の開催日から少なくとも2週間空けて決算社員総会（決算評議員会）を開催しなくてはならないからです。

左記以外の理事会と社員総会（評議員会）の同日開催、例えば理事の改選があった定時社員総会（定時評議員会）の後に代表理事等の役付理事の選定を行う理事会を開催することは、従来と変わらず全く問題ありません。



## (2) 社員総会・評議員会について

社員総会・評議員会は、新法では、①法律に規定された事項と、②定款で定められた事項に限って決議することができることとなりました（一般社団法人で理事会を設置していない法人の社員総会については従来と同じく何でも議決することが可能）。したがって、社員総会・評議員会の決議事項としたい場合は、あらかじめ定款に規定しておく必要があります。

また、法律ないし定款上、社員総会・評議員会の権限であるとされている事項であっても、あらかじめ招集の書面に記載されていないと決議することができない点には注意が必要です。

社員総会・評議員会を開催するためには、開催すべき事由があること、理事会において社員総会・評議員会の日時及び場所、議題等を定め、所定の期間内に招集の通

知が発せられる必要があり、これらの手続を欠くときは、社員総会・評議員会の決議取り消しの訴えの事由の1つになるため十分に注意してください。

社員総会において、書面表決並びに代理表決ができることは従来と変わりません。評議員会においては、理事会と同様に本人出席のうえでの議決権行使が求められるようになったため書面表決・代理表決双方が禁止されています。

さらに社員総会・評議員会においても理事会と同様、決議の省略いわゆる「みなし決議」が認められています。理事会との相違点は、理事会の決議を省略する場合には、定款にその旨の規定が必要とされるのに対して、社員総会及び評議員会の決議を省略する場合には、定款の規定がなくても可能な点です。もちろん任意で定款に規定しても全く問題ありません。

## 最後に

理事の改選がある年は、どうしても短い期間に通常より多くの会議を開催する必要があります。

法人運営をより円滑に行うために、定款の見直しや年間スケジュールについてじっくり検討してみてはいかがでしょうか。



# 分析の重要性～ファイブフォース分析～

ゆびすいグループ 中小企業診断士 石田 竜 佑

この表題を見て「何?」と思われる方も多いかもしれません。「**ファイブフォース分析**」とは、**マイケル・E・ポーター**が30年以上前に提唱した業界分析の手法で、市場に存在する5つの競争要因から、業界の魅力度を測るものです。

ドラッカーといえば、聞いたことがあるという方はたくさんおられると思いますが、ポーターはそのドラッカーと並ぶ経営学者です。経営学の総論ではドラッカー、経営戦略の各論ではポーターが権威を持っていると言っても過言ではありません。

## ポーターについて

ポーターは現在でもハーバードの経営学者であり、古典的名著である「競争の戦略」はアメリカの企業経営者や経営学を勉強する学生には多く読まれています。

MBA（経営学修士）の取得者が選ぶお薦め経営学書ランキングで1位となっており、他にも「戦略の本質」や「競争優位の戦略—いかに好業績を持続させるか」といった戦略に関する著作が多数、出版されています。

## ポーターの理論はなぜ支持されるか?

1つ目の理由はどんな業界であっても、どんな経済情勢であっても通用する理論であるという普遍性です。

2つ目の理由は、多数のフレームワークを提唱し、非常に論理的で実用的な分析手法を構築することに努めていることです。

ここでは取り上げませんが、他にも「バリューチェーン」・「3つの基本戦略」などが有名な分析手法です。

そしてポーターと言えば競争戦略です。

## 競争戦略

ポーターは「競争はするべきではない、いかにして競合に打ち勝つかではなく、**いかにして競合との戦いを避けるか**」としています。

そして「**戦略の本質は何をやらな**い**かを選択することだ**」として、戦略は競争を避けるためにあり、「**すべての顧客を満たす製品やサービスを目指すことは戦略でも何でもありません。どの顧客にどんなニーズをどれくらいの価格で提供するか?**」その取捨選択を行い、最後に残ったものが**「すべき戦略」**であり、限られた経営資源を集中投下する。つまり「**選択と集中**」によって競争の優位性を高められるとしています。

業界ナンバーワンを目指すとは、競合他社と差をつけるための時間と費用が非常にかかります。そうやって疲弊した上で得る、微々たる利益を追求するよりも、できるだけ時間・費用などをかけずに利益を出せる市場を見つけ出すことが重要であると唱えました。

**最高ではなく、独自性を追求することが競争では重要である**ということ。

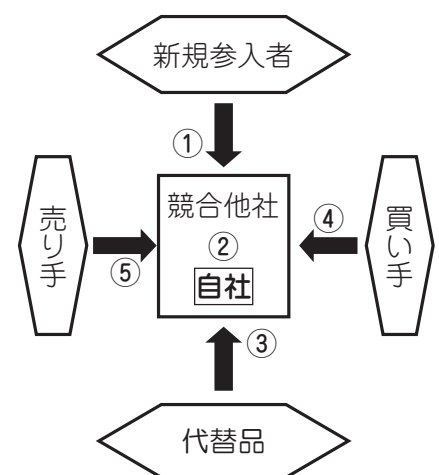
その**魅力的な市場を見つけ出し、戦略を構築するための分析手**

**法**として、業界内に存在する競争要因を分析する基礎概念である、「**ファイブフォース分析**」を取り上げて紹介したいと思います。

## ファイブフォース分析

競争と言いましても、単純に同業者だけでやっているわけではありません。業界内には競争に影響を与える5つの要因と、そこから生まれる圧力によって、その業界の競争環境が決定されるとポーターは指摘しています。ファイブフォース分析によって、**単に競合他社を分析するよりも広い観点から業界全体の分析が可能**となります。

## ファイブフォース (5つの競争要因)



## ・ファイブフォースから生まれる圧力

- ①新規参入の脅威
- ②既存競争業者間の敵対関係
- ③代替品・サービスの脅威
- ④買い手の交渉力
- ⑤売り手の交渉力

ファイブフォース分析の目的としては、新たな市場に新規参入する意思決定のための分析に使われることもあります。自社の強みと弱み、業界内における自社のポジションを把握することも可能です。また、その業界で最も大きな影響力のある競争要因（競争の第一要因）を把握できます。それらが明らかになれば今後、企業がどのような戦略をとるのが得策なのかも明らかになってきます。

そのためにも5つの競争要因のそれぞれの特徴の理解が重要になります。

### ①新規参入の脅威

新たな企業が業界に入ってくると、当然競争は激化します。新規参入の例としては異業種や、外資系の参入などが考えられますが、業界に新規参入の脅威がどれくらいあるかは、大きく2つの要素によって決まります。

#### イ) 参入障壁の大きさ

⇒簡単に言ってしまうと、その業界に入りにくい、入りやすいかの要因です。要因の例としましては、「巨額の投資」や「独自の技術」、「政府の規制」、「ブランド」などが挙げられます。これらが大きかったり重要視されるほど、新規参入の脅威は小さくなります。

#### ロ) 既存業者の報復

⇒新規参入に対する既存業者の反発がありそうだと感じられるほど、新規参入の脅威は小さくなります。

### ②既存競合他社間の敵対関係の強さ

競争が激しさを増す要因としてポーターは次の要因を掲げています。

#### イ) 競合他社が多い。

#### ロ) 業界の成長が遅い。

⇒市場が大きくならないため、現有のシェアを奪い合います。

#### ハ) 製品差別化がないか、顧客にとって業界内の購入先を変えることにコストがかからない。

⇒製品に差がないと、価格競争が生じやすくなります。

#### ホ) 生産・サービスの増加が小刻みに増やせない。

⇒企業が規模の経済を求めると供給過剰になり、価格競争が生じやすくなります。

#### ヘ) 撤退障壁が大きい

⇒業界内から既存企業の撤退を阻む要因です。その業界用に特化された資産などは撤退障壁となり、もし赤字続きでも撤退しない企業が増えると競争は激化します。

### ③代替品・サービスの脅威

業界の外から代替可能な製品やサービスが現れる脅威が大きいほど、業界の競争は激しくなります。

例えば音楽CDと携帯電話は全く別物ですが、両者を「音楽を聴けるツール」とすると、相互が代替可能な製品として競合することになります。実際に音楽CDは携帯電話によって市場が縮小したと言われています。

### ④買い手の交渉力

買い手とは、業界から製品やサービスを購入する者、すなわち顧客を指します。

例えば顧客が購入先を「どこでもいい」と思ってしまうと、値引きや製品・サービスの向上を求められたり、購入先を簡単に変えられます。顧客を引き留めようと要望に応える競争が激化します。

### ⑤売り手の交渉力

売り手とはその業界に製品やサービスを提供する人々のことです。

例えば業界にとって売り手の製品やサービスに価値があればあるほど、売り手の交渉力は高まります。ほかにも売り手にとって業界が重要顧客ではない場合や、売り手の方が買い手の業界よりも集約されている場合も、売り手の交渉力が高まる要因となります。

### 終わりに

「これだ」と思っていた難解な問題点が、分析してみると「実はこれだった」そして、その解決策は意外に簡単で、**難解だと思っていた問題点が分析によって簡単にすることもあります。**

ファイブフォース分析をはじめ、様々な分析は現状を把握し、大きな失敗を引き起こさない次の行動のためにも必要な作業です。

我々コンサルティング事業部も、目の前の目立つ事象のみを追いかけけるのではなく、様々な可能性と要因を分析しながら模索し、皆様の安定した成長のお力になりたいと考えております。

# 「栄養の基礎知識と治療食」

三嶋商事株式会社 代表取締役 三嶋 頼之 氏



はじめまして、私は堺市西区で主に「治療食・介護食」を病院・老人ホーム等に、お届けする会社を営んでいます。弊社は創業30年になりますが、30年前から「治療食」と呼ばれる言葉がございました。

みなさん、「治療食」って、ご存知ですか？よく勘違いされるのが「健康食品」です。まずは、「治療食」と「健康食品」との違いについてご説明させていただきます。

治療食とは、簡単に言えば病気の治療を目的にした食事です。病院内では、高血圧症食や糖尿病食、腎臓病食等に適用される総称で、特別食加算と呼ばれる点数を加えることができる食事になります。その加算を申請すると、点数に応じた金額が病院に診療報酬として支払われています。

では、健康食品との違いは？

健康食品は、主に健康な人が健康の維持や病気の予防を目的に摂取する食品になります。近年、トクホ（特定保健用食品）の商品が増えていきますので、ご存知の方も多くいらっしゃるのではないのでしょうか。

今回は、私どもが取り扱う「治療食」の重要性についてご説明させていただきます。

## ■その前に栄養の基礎知識

栄養を表す単位にカロリーという言葉はみなさんご存知だと思います。しかし、カロリー計算の方法はご存知ではない方が多いと思いますので、まずカロリー計算の方法をこれからご紹介させていただきます。

栄養には、エネルギー源と呼ばれる栄養素、糖質・脂質・タンパク質があります。いわゆる3大栄養素と呼ばれるものです。この3つの栄養素からエネルギーが計算され、その単位をカロリーで表しています。計算の仕方は、**糖質・タンパク質は1g当たり4<sup>\*</sup>。カロリー、脂質は9<sup>\*</sup>。カロリー**です。この数字を憶えていれば、どなたでも簡単にカロリー計算をすることができます。

では、実際に**カロリー計算**を試みましょう。

今回は、みなさんも良くご存知の「カロリーメイトゼリー」を例にして計算をしてみます。

この商品に記載されているエネルギー量は200<sup>\*</sup>。カロリーになっています。タンパク質は7.6g、脂質は4.4g、糖質は32.5gです。

### 【計算】

タンパク質  $7.6 \text{ g} \times 4 = 30.4$   
脂質  $4.4 \text{ g} \times 9 = 39.6$   
糖質  $32.5 \text{ g} \times 4 = 130$   
それぞれを足すとジャスト200です。

どうですか？簡単ですね。一度、他の商品でも計算をしてみてくださいね。

では、次に**塩分の計算方法**にチャレンジしてみましょう。商品によっては食塩相当量と表示されている物もございますが、表示が記載されていない商品もあります。そんな時は、ナトリウム(Na)で計算することができます。ナトリウムは主にmg（ミリグラム）単位で記載されています。2.54という係数をかけて計算します。

それでは、当社が扱う「紀州南高梅 梅ぼし 塩分7.7%」という商品で計算してみます。

### 【計算】

成分値記載  
1粒平均9g 当たり  
ナトリウム (mg)  $273 \times 2.54 = 693.42$   
mgなのでgに直すと0.69gです。小数点第1位までの表示では0.7gとなります。

是非、この計算も一度チャレンジしてみてください。

## ■治療食の重要性

それでは、本題に戻り「治療食」の重要性について説明をしてきます。当社で取扱う商品の中に「**腎臓病食**」というジャンルがございます。「腎臓病食」は主に当社では通販でご購入される在宅の患者様が中心になっています。こちらも治療食のカテゴリーの中にあり、年々お買い求める人が増加しています。この増加の背景には、生活習慣病という怖い病気が隠れています。

腎臓病食を購入されるお客様は、ほぼ「慢性腎不全」の患者様で、この病気の一番の原因は糖尿病から合併する、糖尿病性腎症になります。

2011年の日本の糖尿病人口は1067万4320人、世界第6位の糖尿病大国です。

糖尿病⇒腎不全⇒透析、この流れが年々増加し、医療費の負担も増加している原因にもなっています。

国の医療費から見ると透析患者数が増えると、医療費がたくさん

▼「タンパク質調整食品」(ごはんやおかず、調味料だけでなく、カップラーメンやお菓子まで揃っている)



必要になります。では、患者様の場合はどうでしょうか。患者様の立場に立つと、透析にかかれば週3日の半日は病院に通い透析を受けなければなりません。会社に勤務されている方からすれば、仕事にも影響が出てしまいます。

そこで、注目されるのが**栄養**なのです。慢性腎不全になり、透析導入までの期間を延ばすには、「食事療法」が必要になってきます。塩分の調整はもちろんなのですが、腎機能が低下すれば、**タンパク質の制限**が必要になります。タンパク質は、栄養の素なのですが、タンパク質を体内で分解されるときに毒素も出てきます。腎機能が正常な方は、この毒素を腎臓で濾過し、尿として排泄します。

しかし、慢性腎不全の方は、腎機能の低下により、この毒素を排泄する事が難しくなり、体に毒素がたまってしまいます。

これらを予防するために、「食事療法」を行い、主に言われているのが「**低タンパク、高カロリー**」の食事療法になります。

ここで、先程の3大栄養素を思い出して下さい。タンパク質はエネルギー源でしたよね？このエネルギー源を低タンパクにして減らすわけですから、エネルギーが足らなくなります。足らなくなれば、どうなるか？人間の体内では**自分のタンパク質を分解して、エネルギーをつくらうと働く**わけです。つまり、低タンパクにしているにも関わらず、タンパク質を摂取したことと同じ様になってしまいます。このような状況を避けるために、**食事のタンパク質を減らすの**

**と同時に、他の栄養素を増やし、高カロリーにする**のです。これが、慢性腎不全の食事療法の基本となる「低タンパク、高カロリー」です。

タンパク質を減らす、目安量ですが、こちらは一般には標準体重1kgあたり0.5gとされています。つまり、男性の平均で1日30g、女性の平均では25g以下ということになります。現在、日本人の健康な方の平均的なタンパク質摂取量は約80gとしますと、かなりの制限量になります。

普通のごはん180g当たりのタンパク質量は、4.5gくらいです。1日3食、ごはんを茶わん1杯(約180g)食べても13.5gのタンパク質を摂取したことになります。そう考えると、制限の中でやりくりするのは非常に大変なことになる事が想像できると思います。

そこで、「治療食」が必要になってくるのです。当社で取扱う商品でも、タンパク質調整食品とよばれる商品が数多くあります。低タンパクのごはんだけでも数十種類と本当に数多くのメーカー様より発売されています。有名な会社さんで言えば、キューピー・キッセイ薬品・亀田製菓・テルモなどなど。低タンパクのおかずやおやつ類も豊富で、ハウス食品・日清オイリオ・グリコなどです。これだけの大手メーカーさんが品揃えをすと言うのは、需要があるからです。つまり、慢性腎不全の患者数が増えていることを実感していただけるのではないのでしょうか？

生活習慣病の本当の怖さ、少しはお分かりいただけましたでしょ

うか？

健常なときにバランスの良い食事をする、運動をする、健康診断時によく言われる言葉ですが、本当に病気にならない予防の観点からは大変重要で必要なことですね。

### ■栄養の注目度

近年、病院内においてNSTと呼ばれる組織が盛んに設置されています。NSTとは、**Nutrition Support Team ニュートリションサポートチーム**と言います。つまり栄養サポートのことです。医療の現場では、薬物療法が盛んでしたが、栄養の重要性が再認識され、多職種の医療従事者でチームをつくり、栄養にて患者様の状態を良くすることを目的としています。

やはり、**体をつくるのは食事(栄養)**です。病気にならないように予防は必須です。アンチエイジングと呼ばれる言葉もありますが、人間は年をとるものです。生活習慣病予防にも過度のアンチエイジングではなく、無理なく健康にスローエイジングな生活を心がけることが私は一番大事なのでは？と考えています。病気にならない健康なライフをおくりましょう。

お問い合わせは下記まで  
三嶋商事株式会社  
電話：072-244-1661  
FAX：072-245-6232  
HP：<http://www.b-style-msc.com>

# 名古屋事業部を紹介します！

ゆびすいグループの各事業部紹介の第4弾は、「名古屋事業部」です。

名古屋事業部には、5名のスタッフがおります。

いったいどんなスタッフが業務をおこなっているのか、名古屋事業部のメンバーを、ご紹介いたします！

## 7月に税理士法人の名古屋支店を開設いたしました！

### メンバー紹介

本年7月、かねてより開設のご要望をいただいております税理士法人の名古屋支店を名古屋事業部内に新しく設置いたしました。これまで何かとご不便をおかけしておりましたが、今後は名古屋事業部において税務に関するご要望にも親しくご相談に応じることができる体制が整いました。

名古屋事業部は、平成17年に「指吸会計センター株式会社 名古屋営業所」として開設し、主に東海・北陸地方のお客さまのご支援のおかげをもちまして、来年で10年目を迎えます。その間、主に社会福祉法人、学校法人などの公益法人のお客さまに、法人運営に関するさまざまなサービスをご提供して参りました。今後は、公益法人から一般企業まであらゆるご相談に応じることができるようスタッフ一同、気持ちを新たにして、お客様のお声をしっかり聞き、さらに的確なサービスをご提供いたします。今後ともご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願い申し上げます。

業務部  
牧野 百合香

安心感、親近感を持って頂けるような安定したサービスを心掛けて頑張ります。

指導部・市川 大介

的確でタイムリーな情報提供ができるよう日々精進してまいります。今後とも宜しくお願い致します。

名古屋事業部長・  
川野 公稔

「親切・丁寧・迅速」なサービス提供を心掛けスタッフ一丸となり頑張ります。お気軽にご相談ください。

税理士法人 ゆびすい  
名古屋支店長・  
福田 大揮

初心を忘れず「挑戦」し続けます。何でもお気軽にご相談ください。

業務部  
前田 ゆき

お客様に安心していただける存在になれるよう頑張ります。どうぞよろしくお願い致します。

