

# 経営管理 マガジン

# 02

2024 February

## P2 経営 TOPICS

### 法改正で『賃金のデジタル払い』が解禁 背景や長所・短所、注意すべき点とは

## P3 データで見る経営

家庭やプライベートを充実させたい世代  
企業はこれをふまえてどう体制構築するか

## P4 税務・会計 2分セミナー

2026年を目処に廃止予定の決済手段  
『約束手形』の利用方法と代替手段

## P5 労務 ワンポイントコラム

労務トラブルをあらかじめ防止する！  
就労規則を作成するポイントを解説

## P6 社長が知っておきたい 法務講座

負担の少ないスモールビジネスで起業！  
法的なリスクをしっかりと把握しておく

## P7 増客・増収のヒント

コロナ禍後の『インバウンド市場』再燃  
企業はこのチャンスをどう活かすべきか

## P8 経営なんでも Q&A

単なる「学習」や「研修」とは異なる  
DX時代の人材戦略『リスクリング』とは



あしたの会計事務所

(白根裕也税理士・公認会計士事務所)

〒110-0016 東京都台東区台東4-13-20 ハクセンビル4階

tel : 03-6231-7314

fax : 03-6735-4608

URL : <https://ashitak.com/>



あした 会計

検索



## 法改正で『賃金のデジタル払い』が解禁 背景や長所・短所、注意すべき点とは

電子マネーやコード決済などを利用して従業員に賃金を支払う『賃金のデジタル払い』が、2023年4月に施行された労働基準法施行規則の一部改正によって解禁されました。今回は、賃金のデジタル払い解禁の背景や長所と短所、導入時の注意点などについて解説します。

### デジタル払いの普及率上昇をうけ 賃金支払い方法の一つとして追加

近年、日本でもキャッシュレス決済の普及率が高まっています。経済産業省が発表した2022年のキャッシュレス決済比率は36.0%でした。キャッシュレス決済とは現金以外の支払い方法のことで、一例としてクレジットカード、デビットカード、電子マネー、コード決済などがあります。利用率はクレジットカードが30.4%で最多ですが、着実に普及率を伸ばしているのが「〇〇ペイ」などの決済アプリを使った『コード決済』です。

そこで、国は賃金支払いの新手段として賃金のデジタル払いを認めることにしました。賃金のデジタル払いとは、一部の資金移動業者の口座に賃金を振り込む仕組みのことで、資金移動業者とは、銀行以外で送金サービスを提供する業者のことで、事業を営むには資金決済に関する法律に基づき内閣総理大臣の登録を受ける必要があります。

賃金支払いを行える資金移動業者は、2023年4月に施行された労働基準法施行規則の一部改正に基づく一定の要件を満たし、指定資金移動業者として厚生労働大臣の指定を受けた業者のみです。

従業員への賃金の支払い方法は、労働基準法第24条で、賃金は、通貨で、直接支払うと定められています。しかし、過半数労働組合か労働者の過半数を代表する者と、書面による協定を結べば銀行口座などへの振り込みも可能となります。今回の改正では、その選択肢にデジタル払いが増えたことになり、デジタル払いを行う場合も、過半数労働組合、または、労働者の過半数を代表する者と、書面による協定を結ぶ必要があります。また、雇用主は希望しない労働者へのデジタル払いを強制することはできません。

### 賃金デジタル払いは短所もあり 法令を理解し導入を検討する

賃金のデジタル払いは便利な反面、導入にあたって注意しなければならないこともあります。

企業が導入する長所は、銀行振り込みよりも手数料が安く抑えられる可能性があること、企業イメージの向上や雇用機会の増加が期待できることなどです。一方の短所は、賃金支払いに関する業務量が増加する可能性があること、管理コストが上昇すること、セキュリティ面で多少のリスクがあることなどがあげられます。

また、法令理解も大変重要です。賃金のデジタル払いは現金化できる口座で行うと定められているため、現金化できないポイントや仮想通貨などでの支払いはできません。また、デジタル払いを導入したからといって、すべての労働者の現在の賃金支払い・受け取り方法の変更が必須となるわけではありません。

支払い時は、賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、残りを銀行口座などで受け取る方法もあります。導入時は短所も考慮し、十分な法令理解と従業員へ説明を行いながら進めましょう。



# データで見る経営

## 家庭やプライベートを充実させたい世代 企業はこれをふまえてどう体制構築するか

近年、子育て世代を中心に、生活様式や働き方に対する考え方が変わってきています。これまで多くの女性を悩ませた子育てと仕事の両立は、特に若い世代の男性にとっても課題となっているようです。今回は、男女共同参画局公表のデータからその理由を考察します。

### 女性は仕事時間を「増やしたい」 なぜ、男性は「減らしたい」のか

『男女共同参画白書 令和5年版』によると、子どものいる男女の家事・育児時間についての増減希望は、女性はいずれの年代でも「減らしたい」が「増やしたい」を上回っています。一方、男性はいずれの年代においても「増やしたい」という回答が多く、20～39歳の男性で「仕事時間を減らしたい」(34.1%)と答えた人は、仕事時間を「増やしたい」(16.6%)と答えた人の約2倍に。また、同年代の男性で家族とくつろぐ時間を「増やしたい」(42.2%)と考える人は、「減らしたい」(6.0%)と考える人の約7倍という結果になりました。男性の年代別で見ると、家事・育児時間を「増やしたい」という人は、40～69歳男性よりも20～39歳男性の方が13.4ポイント高いという結果でした。

### ワークライフバランスを保つ 男性の労働環境の改善がカギ

内閣府が行なったこの調査には、主に若い年代を中心に変わってきている生活様式や、働き方についての考え方を明確にする目的があります。若い年代のほうが、それ以外の年代よりも家事や育児への意欲が高いという結果からは、俗にいう「昭和モデル」のような固定的性別役割分担や長時間労働の常態化を見直し、すべての人が希望に応じて家庭や仕事に邁進できる時代になりつつあることが伺えます。しかし、女性が活躍できる施策が多く行われてきた一方、男性の長時間労働をはじめとする労働環境の改善は十分とはいえないのが現状です。企業においては、男女平等の柔軟な働き方や休暇の取り方など、労働者のワークライフバランスに対する、より具体的な施策が求められます。

生活の中の時間増減希望

20-39歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)	40-69歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)
仕事時間	女性 (n=865)	23.2	28.6	仕事時間	女性 (n=3,023)	12.7	22.5
	男性 (n=941)	34.1	16.6		男性 (n=3,760)	25.7	10.2
家事・育児時間	女性 (n=1,142)	33.5	14.4	家事・育児時間	女性 (n=4,613)	20.2	6.0
	男性 (n=959)	14.1	27.7		男性 (n=4,149)	7.6	14.3
家族と遊んだり くつろいだり する時間	女性 (n=1,142)	5.0	44.1	家族と遊んだり くつろいだり する時間	女性 (n=4,613)	2.1	25.2
	男性 (n=959)	6.0	42.2		男性 (n=4,149)	3.4	30.7
自分のことに 使う時間	女性 (n=1,142)	4.2	51.3	自分のことに 使う時間	女性 (n=4,613)	2.6	34.1
	男性 (n=959)	7.3	44.4		男性 (n=4,149)	3.8	35.0

出典：男女共同参画局「男女共同参画白書 令和5年版」



# 税務・会計 2分セミナー

## 2026年を目処に廃止予定の決済手段 『約束手形』の利用方法と代替手段

約束手形や小切手など、紙の有価証券は将来的に廃止される予定です。これまで企業間取引を支えてきた決済手段が、なぜ廃止に向かっているのでしょうか。現在の約束手形の概要と、そのデメリットを解消するために推奨されている新たな決済手段について説明します。

### 明治時代から今も続く決済手段 しかし政府は廃止する方針を発表

約束手形において、発行する側を『振出人』、受け取る側を『受取人』といいます。約束手形は、振出人が一定の期日までに受取人に所定の金額を支払うことを約束する決済手段で、日本では明治時代に普及しました。企業間の取引で行われる現金決済の場合は、商品の受け渡し後の約1~2カ月以内に代金を支払うのが一般的ですが、約束手形であれば、現金決済よりも遅い期日に設定することができます。中小企業庁の資料によれば、約束手形の支払いサイトの平均値は110日となっています。このように、約束手形による決済は、代金の支払い期限を現金決済よりも伸ばすことができるため、振出人となる発注側の企業は資金繰りの負担が減ります。

約束手形を利用するには、振出人は銀行に当座預金口座を開設します。そして、銀行から交付を受けた約束手形を受取人に発行することで、口座に残高がなくても高額な取引が可能になります。その後、支払期日までに口座に所定の金額を振り込みます。一方、受取人は支払期日に約束手形を銀行に提示することで、振出人の口座から決済日に所定の金額を受け取れるという仕組みです。

資金調達や決済手段の多様化などにより、最盛期だった1990年代と比べると減少している約束手形ですが、現在も高額な資材費や原材料費などが発生する製造業や建設業などで主に利用されています。しかし、政府は2026年を目処に約束手形と小切手を廃止する方針を打ち出しており、メガバンクも2024年1月から当座預金口座の新規開設者を対象に、紙の手形や小切手の発行停止を発表しました。また、既存顧客に対しても2027年4月以降を期日とする手形や小切手の受付停止を発表しています。

### リスクや負担を軽減するために 電子化が推奨されている

銀行が取り扱いを辞めてしまうと、今後は約束手形での取引ができなくなります。長年の慣習だった小切手や約束手形などが廃止されようとしている理由の一つに、受取人の負担があります。受取人の企業にしてみれば、商品を納品したにもかかわらず、長期間に渡って代金が入ってこないことになります。さらに、振出人が期日までに口座に入金できない場合は、約束手形を銀行に持参しても、受取人は支払いを受けることができません。約束手形が現金化できないことを『不渡り』といいます。そのほかに、受取人が取立手数料や割引料などを負担するなど、受取人のデメリットや振出人に有利な約束手形の取引慣行はかねてから問題視されていました。また、支払期日までに紙の約束手形を紛失しないように保管しておかなければならず、こうしたリスクや事務負担も廃止に向かっている理由です。

現在、経済産業省や全国銀行協会では、紙の約束手形の代替手段として、ネット上で取引できる『でんさい』や『電手決済サービス(以下、電手)』などの利用を推奨しています。どちらも約束手形など紙の手形を電子化したもので、紙の手形と同様に利用でき、ペーパーレス化によってコストや事務負担も軽くなりました。また、紙の約束手形は現金化するために受取人が自社の取引銀行に『取立依頼』をする必要がありましたが、でんさいや電手は支払期日に自動入金されるため、この取立依頼も不要になります。

紙の約束手形はいずれ廃止されることが決定しています。事務負担の軽減や資金繰りの円滑化など、振出人と受取人の双方にメリットのある電子化された約束手形の利用を検討しましょう。



## 労務ワンポイントコラム

# 労務トラブルをあらかじめ防止する！ 就労規則を作成するポイントを解説

労働基準法によって、10人以上の従業員を使用している会社には、就業規則の作成と労働基準監督署への届出が義務づけられており、労働条件を明確にして従業員へ周知するよう求められています。今回は、就業規則を作成するポイントについて解説します。

### 就業規則は法令や労働協約を遵守 労働条件や会社の規律を定める

『就業規則』とは、従業員の賃金や労働時間などの労働条件や職場内の規律などについて定めた規則集です。会社のルールを定め、それを労使が守ることで、従業員は安心して働くことができます。また、労使間の無用のトラブル防止にも役立ちます。

就業規則に記載するものは、必ず記載する「絶対的必要記載事項」と、当該事業場で定めをする場合に記載しなければならない「相対的必要記載事項」の2つに大きく分けられます（労働基準法第89条）。絶対的必要記載事項で記載する内容は、①始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替制で就業させる場合には就業時転換、②賃金の決定、計算および支払いの方法、賃金の締め切りおよび支払いの時期、昇給、③退職（解雇の事由を含む）に関する事項となっています。対して、相対的必要記載事項に記載するものは、①退職手当、②臨時の賃金（賞与）、最低賃金額、③安全衛生、④職業訓練、⑤災害補償、業務外の傷病扶助などがあります。

また、就業規則は法令や労働協約に反してはなりません（労働基準法第92条）。たとえば、労働基準法では労働時間や賃金について「所定労働時間は1日8時間以下、週40時間（労働者が10人未満の商店、理容、旅館などは週44時間）以下」とし、週1回または4週4回の休日を労働者に付与するように定められています。さらに、時間外労働に対する割増賃金の割増率は、大企業と中小企業ともに、1日8時間・週40時間を超えた場合は25%以上、それに加えて時間外労働が月60時間を超えた場合は50%以上と決められています。

### 就業規則は会社と従業員を守る 専門家へ相談しながら作成しよう

就業規則の労働条件を下回る内容の労働契約は、その部分については無効となり、無効となった部分は、就業規則で定める基準が適用されます（労働基準法第93条、労働契約法第12条）。

就業規則は、常時10人以上の労働者を使用している事業場であれば作成し、過半数組合または労働者の過半数代表者からの意見書を添付し、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります（労働基準法第89条、90条）。このように労働者の代表の意見を聞くことを義務づけている理由は、使用者が作成する就業規則に労働者の意見を反映させ、就業規則を合理的なものにし、労働者と使用者の双方が就業規則の内容を把握しておけるようにするためです。なお、一時的に10人未満となることがあっても、通常は10人以上の労働者を使用しているのであれば就業規則の作成および労働基準監督署への届出義務があります。労働者は雇用形態の違いに関係なく、パートタイム労働者やアルバイトなども含まれます。また、届出については、給与規程や育児介護休業規程といった別の規程も含んだすべての規則が対象となり、そして、就業規則を含むすべての規則を各作業場の見やすい場所への掲示、備え付け、書面の交付などによって労働者に周知する必要があります（労働基準法第106条）。

会社と従業員の間では、就労に関する認識の違いなどから労務トラブルが発生することがあります。就業規則の作成義務がなくても、会社のルールを明確にし、就業規則を作成しておくべきでしょう。ただし、就業規則の作成には法律知識が必要なため、専門家に相談することをおすすめします。



# 社長が知っておきたい 法務講座

## 負担の少ないスモールビジネスで起業! 法的なリスクをしっかりと把握しておく

個人の裁量が大きい小規模な事業のことをスモールビジネスといいます。少ない資金で起業が可能などメリットの多い事業ですが、起業する前には法的なリスクについて調べておかなければいけません。そこで今回は、起業前に知っておくべき注意点について説明します。

### 少ない資金での起業が可能 適法性の確認が必須

スモールビジネスに明確な定義はなく、一般的にスモールビジネスに含まれる小規模事業は、従業員が5人以下で行う事業を指します。趣味を活かした起業や、少ない資金での起業が可能のため、近年は事業を立ち上げる際にスモールビジネスを選ぶ人が増えており、会社員である傍らで副業としてスモールビジネスを始める人もいます。

スモールビジネスに向いている事業は、ECサイトやアプリ開発、プログラミングやライティングなど、元手がそこまでかからず、小さい規模でスタートできる分野です。運転資金も少額で済むため、失敗をしてもすぐに撤退ができ、個人の裁量に合わせた働き方ができます。一方で仕事が属人的になりやすく、社会的な信用も得づらいなど、小規模だからこそそのデメリットもあります。

また、特に注意したいのが起業の際の法的なリスクです。スモールビジネスの場合、1人や限られた少人数で起業することになるため、開業準備や取引先の開拓などに人員や手間を割くことになってしまい、どうしても事業の適法性の確認が疎かになりがちです。適法性の確認とは、その事業が法律に適合しているかどうか、違法ではないか確認する行為のことを指し、「法務確認」や「リーガルチェック」とも呼ばれます。もし、適法性の確認ができていないまま事業を進めてしまうと、大きな損害をこうむる可能性があります。なぜなら、軌道に乗ってから事業の違法性が明らかになった場合、投資した資本がすべて無駄になり、最悪の場合は事業が継続できないことがあるからです。こうしたリスクを避けるためにも、適法性の確認は欠かせません。

### 関係する法令と許認可を確認 国の制度を活用する方法も

スモールビジネスの企業は、その分野の法律を把握したうえで、適法性を確認する必要があります。ECサイトなどのネットショップでは、個人のユーザーを相手にするため、消費者保護の観点から定められている特定商取引法が重要になります。美容・健康関係のビジネスであれば、薬機法や景品表示法などに注意が必要です。プログラミングやライティングなどの成果物を納品するビジネスは、著作権法を理解しておく必要があるでしょう。また、中古品転売ビジネスの『古物商許可』、マッチングサービスの『インターネット異性紹介事業』など、起業前に行政機関へ届出をし、許認可が必要になる分野もあります。

これらのビジネスの適法性や許認可を確認する方法の一つとして、各省庁が行なっている『法令適用事前確認手続』があります。この手続は、新規事業が特定の法令の規定の適用対象になるかどうかを、法令の管轄である省庁が確認し、回答してくれる制度です。この制度を利用することで、事業内容が許認可を受ける必要があるかどうかもわかります。ほかにも、新規事業について規制の適用の有無を確認できる『グレーゾーン解消制度』や、法規制によって実現できない事業を国から認定を受けることで例外的に行える『企業実証特例制度』なども、適法性の確認に利用できます。

ただし、これらの制度はすべての法令や条項に照らして確認してくれるわけではなく、事業者側が確認してほしい条項を指定する必要があります。法的な知識が必要になるため、弁護士など専門家のサポートを受けながら進めるとよいでしょう。



# 💡 増客・増収のヒント

## コロナ禍後の『インバウンド市場』再燃 企業はこのチャンスをどう活かすべきか

コロナ禍により冷え込んだ日本経済もようやく落ち着きつつあり、2022年の後半から訪日規制も緩和され、インバウンド市場は順調に回復しています。インバウンド需要が再燃した状況下で、企業はチャンスをどう掴み、ビジネスに活かしていくかについて解説します。

### 旅行支出額は高水準を維持 インバウンド需要がもたらす商機

日本政府観光局の『訪日外客統計(2023年10月推計値)』によると、2022年後半に、海外からの訪日規制が緩和されたことで、1月～10月までの訪日外国人客総数はコロナ拡大前の2019年と比べ7割程度まで回復しています。また、10月単月で見ると、2019年同月比100.8%となり、コロナ拡大後初めて2019年同月を超えました。

観光庁が発表した『訪日外国人消費動向調査(2023年7-9月期)』では、訪日外国人旅行消費額は1兆3,904億円で、2019年同期の1兆1,818億円を上回り、訪日外国人一人当たりの旅行支出も21万1,000円と、こちらも2019年同期の16万3,000円を大きく上回っています。

訪日外国人数よりも消費額の回復ペースが大きい理由の一つとして、円安進行があげられます。2019年には1ドル110円前後で推移していた相場が、2023年には150円を超える日も出てきており、円安によって外国人観光客の日本旅行はとてつもなく割安なものとなりました。

インバウンド需要が急増した最大の要因は、2023年5月、新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことによる大幅な訪日規制の緩和です。コロナ禍で約3年間訪日できなかった多くの外国人客が、観光や買い物などで来日しています。そのため、日本企業にとって今のインバウンド市場は商機です。観光業や飲食業をはじめ、小売業、運輸通信業、製造業など、あらゆる業種の企業にビジネスチャンスがあるといえます。

この商機を活かすために、インバウンド向けの事業を展開したり、訴求範囲を拡大したりするなど、積極的に取り組むべきでしょう。

### インバウンド需要増の維持継続は 地域経済活性化が重要な鍵に

インバウンド需要の高まりは喜ばしい一方、課題もあります。一時的な人気ではなく、観光客が継続して訪れるようにする施策が必要です。ここでは、山形県天童市の事例を紹介しましょう。

天童温泉がある天童市では、天童温泉を世界中の旅行者から選ばれるエリアにするため、旅館の若手経営者らが出資して旅行会社を設立。市内の旅館など各種施設や周辺の観光地などと連携し、観光客を呼び込む取り組みを行なっています。

たとえば、天童温泉に宿泊したからこそ体験できる、地元発意型旅行商品の一つの「朝摘みさくらんぼ狩りツアー」は、通常は農家さんしか味わえない早朝のさくらんぼを食べることができ、段違いのおいしさを体感できると評判です。こうして連携したプランを提供することにより、天童温泉全体に対するプラスイメージが増えていきます。天童市は、地域の魅力を紹介するだけでなく、地域の基本的価値があるものに付加価値をつけて販売することで集客力を高め、来訪促進と消費単価をあげています。

地方経済活性化は行政だけの問題ではありません。地域全体がインバウンド需要の恩恵を享受できるように、地域の企業同士で手を組み、持続可能な企画や事業を遂行していくことが大切です。



# 経営なんでも Q&A

## 単なる「学習」や「研修」とは異なる DX時代の人材戦略『リスキリング』とは



従業員のスキルアップの一環として、研修やリカレント教育の実施、費用補助なども行なっていますが、果たして効果的なのか自信がありません。最近よく耳にする『リスキリング』は、従来の研修や学び直しとどのように異なるのでしょうか。リスキリングの概要と、実施するメリットなどを教えてください。



現在日本は、DX化の推進とともに企業の変革が求められる時代に突入しています。このような状況のなか、時代のDX化に対応するため企業が個人のスキルアップを後押しする施策が『リスキリング』です。個人のキャリアアップとなる研修やリカレント教育とは、キャリアアップの目的となるものが大きく異なります。

### リカレント教育とは意味が異なる 新たな価値創造のための「学び」

経済産業省の資料によると、リスキリングとは「新しい職業に就くため、あるいは、今の職業で必要とされるスキル的大幅な変化に対応するために必要なスキルを獲得すること」を指します。

DX化が推奨される現代、ビジネスモデルや技術は急速に変化しており、それに伴い経営戦略も必然的に変わります。そうすると、関係する業務にあたる従業員の現在の知識やスキルでは、追いつかなくなってしまうかもしれません。時代の流れに対応できる企業へ成長するため、デジタル分野に特化した知識やスキルを身に付けてもらい、経営戦略に必要な人材に育ててもらおうという意味でも、リスキリングは有用です。

リスキリングは、2020年のダボス会議において『リスキリング革命』として議題にあがったことで、世界的に認知・注目されはじめました。岸田首相が「リスキリングに5年で1兆円の予算を投じる」と所信表明演説したことからも、国内でリスキリングはさらに活発化していくと考えられます。



### 時代の変化に適応する人材を確保 これを機にリスキリングの導入を

リスキリングを全社的に推進する企業として、米Amazon社の例をみてみましょう。同社は、「2025年までに従業員10万人に対してリスキリングを実施する（一人当たりの投資額約75万円）」と発表しました。具体的には、非技術系人材を技術職に移行させるために必要なスキルを学べる『アマゾン・テクニカル・アカデミー』、IT系エンジニアがAI等の高度スキルを獲得するための『マシン・ラーニング・ユニバーシティ』などがあります。世界的な大企業でも、今後激しく変化するビジネスモデルや技術に対応するために、必要な人材を自社内で確保できるようリスキリングを実施しています。

日本でも、リスキリング政策の一例として、人材開発支援助成金の『事業展開等リスキリング支援コース』があります。新規事業立ち上げなどの事業展開に伴い、必要な知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合などに、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を支援します。

時代のニーズにあった事業展開を行うため、リスキリングを通して自社のDX化に必要なデジタル人材の不足を補うことが重要です。最先端技術を学ぶことは従業員のスキルアップだけでなく、モチベーションアップにもつながるでしょう。