

～保険代理店に求められるRMの知識～

41

リスクマネジメント実践講座

ARICEホールディングスグループ

http://www.arice-aip.co.jp 株式会社A.I.P 代表取締役 松本 一成

◆株式会社A.I.P

平成20年7月に営業を開始し、リスクマネジメントを基本とした法人マーケット開拓と支店制度に基づいた仲間作りを推進して...

第41回 リスク対応⑨(5.5)

1. 人材リスクとその対応

前回までは、理念とビジョンに基づいた戦略や計画を高いレベルで実践するために必要となる従業員のモチベーションや管理者に必要なスキルについてお話をさせて頂きましたが、今回は人材がもたらすリスクとその対応について説明させて頂きます。

人材は非常に重要な経営資源でありながら、扱い間違えると非常に大きなリスクになるのも事実です。モチベーションの低下はヒューマンエラーの増加に繋がります。

今回は人材のリスクに焦点を当てると共に、従業員とのトラブルに直結する就業規則についても簡単に説明をさせて頂きたいと思っております。

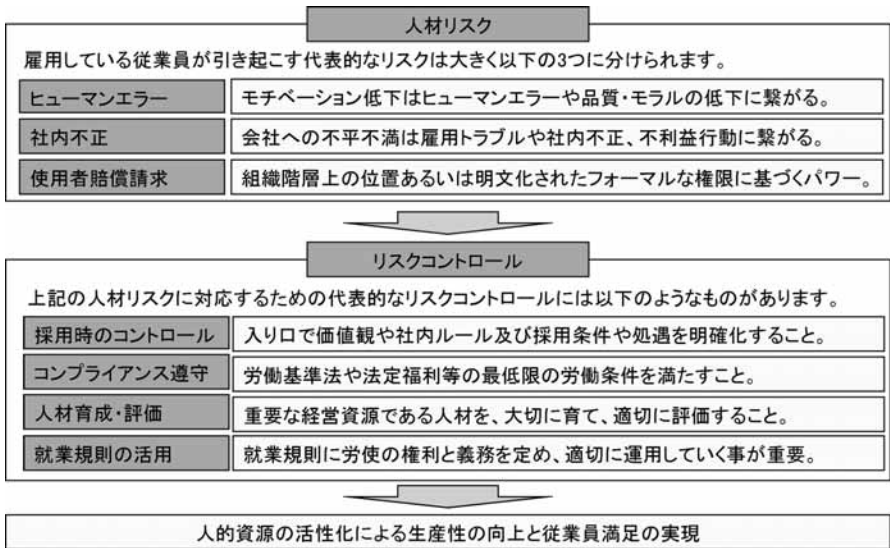
2. 企業を取り巻く人材リスク

人材は諸刃の剣の側面があり、重要な経営資源ですが、うまく活用出来なければ非常に大きなリスク要因となる事をしっかりと認識しておく必要があります。

1) ヒューマンエラー

モチベーションの減退はヒューマンエラーによる事故の増加や品質の低下に繋がります。また、会社は業務に起因して従業員が起した事件・事故のみならず、業務外の犯罪や不法行為等でも会社のブランドやイメージを毀損される可能性もあります。

人材リスクとその対応策について



2) 社内不正等

会社に対する不平不満は、社内トラブルや会社への不利益行為等に繋がります。ストレスがパワハラやセクハラに繋がります。

3) 賠償請求

会社への不満や悪意が生まれてくる状況において、労災事故や不利益な扱いを受けた場合は、従業員若しくは従業員の家族から会社が訴えられるというケースが非常に増えているので注意が必要です。

3. 人材リスクへの対応

上記のような人材リスクに対応するには、会社全体の取り組みとして以下のような対応を継続的に実施していくことが必要です。

1) 採用時のリスク管理

採用すると簡単に解雇出来ないため、入り口で理念や価値観にずれがあったり、会社が求める能力や経験を持たない人物を入社させない事が非常に大切です。

具体的には採用すべき人材要件を明確にすると共に、入社条件や入社後の処遇を明確化し、共有する必要があります。また、採用の判断ミス無くすと共に、判断ミスが生じた場合を想定した雇用契約を結ぶことが必要です。

2) 労働基準法等の遵守

人の採用には労働基準法や労働安全衛生法、健康保険法や労働者災害補償保険法等の雇用に関する様々な法律を遵守する義務が伴います。これらは雇用と同時に必然的に生じる義務であり、最低限の労働者への責任であるため、それらを守ることが企業の従業員のモチベーションを維持する最低条件となるでしょう。

3) 人材の指導・育成

賃金以上の貢献をする人材を生み出すには、しっかりした教育・研修が必要不可欠です。従業員の活躍の場を増やす事がモチベーションアップに繋がりますし、それによって生産性やモラルの低下を防ぐことに繋がります。

4. 就業規制の必要性

労働者は労働基準法をはじめとする様々な法律で守られていますが、経営者(会社)は法律によって守られている訳ではありません。

そのために、労使の権利と義務をしっかりと定めた就業規則を作成し、適切に運用することによって労働者の不当な要求等の雇用関連リスクへ対応することが求められます。

- 就業規則の作成: 常時10人以上の従業員がいる会社は無い時点で法律違反です。
就業規則の整備: ひな型ではなく、自社を守るための就業規則の作成が必要です。
環境変化の連動: 法律改訂や社内環境の変化に対応して適切に見直しが必要です。
就業規則の共有: 従業員と規則の内容が共有されていなければ意味がありません。
実態との整合性: 労使ともに規則を遵守する事で、実態と整合している事が重要です。

5. 保険代理店の役割

保険代理店の経営資源は正に人材であり、人材の定着と成長が組織の品質を作ると言っても過言ではないと思っております。

それは一方では、人材の流動化や教育・研修の不徹底が品質低下に繋がります。従業員の不平不満やモチベーションの低下が品質低下のみならず、様々なヒューマンエラーやコンプライアンス違反に繋がります。

それらのリスクをコントロールするためには、先ずは入り口で雇用条件のみならず自社のルールや価値観を共有すると共に、労働基準法や労働安全衛生法、各種保険に関する法律を最低限の義務としてしっかりと果たし、従業員の満足度を高めることが求められます。

人材に関する課題はどこの企業も抱えておりますが、先ずは保険代理店として自社なりに実践し、その経験値を基に企業経営者と話す事が出来れば更に説得力のある提案やアドバイスを可能になるでしょう。

参考文献: ISO31000:2009リスクマネジメント 解説と適用ガイド 日本規格協会

他の所得と損益通算はできない

国税庁、仮想通貨についてFAQ公表

ビットコインなど仮想通貨の所得は少し前には譲渡所得扱いで、株式の利益と損益の相殺ができるのではないかとという意見もありましたが、今回の国税庁による見解で“雑所得”として扱われることが確定しています。

5. 仮想通貨の取得価額

仮想通貨を追加で購入しましたが、取得価額はどのように計算すればよいですか。

(1年間の仮想通貨の取引例)

3月9日: 2,000,000円(支払手数料を含む)で4ビットコインを購入した。

5月20日: 0.2ビットコイン(同)を110,000円で売却した。

9月28日: 155,000円の商品購入に0.3ビットコイン(同)を支払った。

11月2日: 他の仮想通貨購入(決済時点における他の仮想通貨の時価600,000円)の決済に1ビットコイン(同)を支払った。

11月30日: 1,600,000円(同)で2ビットコインを購入した。

答 同一の仮想通貨を2回以上にわたって取得した場合の当該仮想通貨の取得価額の算定方法としては、移動平均法を用いるのが相当です(ただし、継続して適用することを要件に、

総平均法を用いても差し支えない)。

①移動平均法を用いた場合の1ビットコイン当たりの取得価額(上記(例)の場合)

○3月9日に取得した分の1ビットコイン当たりの取得価額 2,000,000円÷4BTC=500,000円/BTC

○3月10日から11月30日までの間に1.5BTCを売却又は使用～

○11月30日の購入直前において保有しているビットコインの簿価

【この時点での1ビットコイン当たりの取得価額500,000円】×【この時点で保有しているビットコイン(4BTC-1.5BTC)】=1,250,000円

～11月30日に2BTCを購入～

○11月30日の購入直後における1ビットコイン当たりの取得価額

【この時点での保有しているビットコインの簿価の総額(1,250,000円+1,600,000円)】÷【この時点で保有しているビットコイン(2.5BTC+2BTC)】=633,334円

※取得価額の計算上発生する1円未満の端数は、切り上げて差し支えない。

②総平均法を用いた場合の1ビットコイン当たりの取得価額(上記(例)の場合)

【1年間に取得したビットコインの取得価額の総額(2,000,000円+1,600,000円)】÷【1年間に取得したビットコイン(4BTC+2BTC)】=600,000円/BTC

6. 仮想通貨に関する所得の所得区分

ビットコインを使用することにより生じる損益(日本円または外貨との相対的な関係により認識される損益)は、原則として、雑所得に区分されるとされていますが、雑所得以外

に区分される場合には、どのような場合がありますか。

答 例えば、事業所得者が、事業用資産としてビットコインを保有し、決済手段として使用している場合、その使用により生じた損益については、事業に付随して生じた所得と考えられますので、その所得区分は事業所得となります。

このほか、例えば、その収入によって生計を立てていることが客観的に明らかであるなど、その仮想通貨取引が事業として行われていると認められる場合にも、その所得区分は事業所得となります。

7. 損失の取扱い

仮想通貨の取引により、雑所得の金額に損失が生じた。この損失は、給与所得等の他の所得と通算することができますか。

答 雑所得の金額の計算上生じた損失については、雑所得以外の他の所得と通算することはできません。

8. 仮想通貨の証拠金取引

仮想通貨の証拠金取引については、外国為替証拠金取引(いわゆるFX)と同様に申告分離課税制度の対象となりますか。

答 仮想通貨の証拠金取引による所得については、申告分離課税の適用はありませんので、総合課税により申告することになります。

9. 仮想通貨のマイニング等

マイニング(採掘)などにより仮想通貨を取得した場合、その所得は、事業所得または雑所得の対象となります。(おわり)

知ってトクする -919-

税務情報

