

元気な企業をつくる!

the Heartful

OAG

- 02 太田 孝昭が語る春夏秋冬
「ビタミン工場」
- 03 ◎お客さまに寄り添うOAGの新会社◎ 株式会社OAGライフサポート
JAあさか野様主催のトークライブセミナーで講師を務めました
～OAGがおススメする情報サイト～ アセットキャンパスOAG
- 04 子会社、関係会社管理を人事労務、会計からサポート
内部統制の徹底と子会社管理の外注化
株式会社OAGビジコム 三浦 正博 森下 大
- 06 OAGがお届けする人事コラム vol.5
産休・育休における人事評価の注意点
- 07 私のOff-Time
- 08 今後のセミナー開催予定

Vol. 197

2021年9月号

2021年8月25日発行





ビタミン工場

OAGグループ代表
太田 孝昭

OAGの目指すものは、中堅・中小企業のご支援です。バックヤード業務を中心とし、その最大のものが、税務や会計を中心とした税理士法人業務です。しかし、お客様からは税務や会計だけでなく、多岐にわたるご質問や経営に関するお悩みなども聞いております。この中には、われわれでは解決できないものも多くあります。その一方で、支援・解決できるものも多くあります。それを積極的にご支援することこそ、われわれの使命だと思っています。そのようにして社会保険労務士法人、行政書士法人、司法書士法人、監査法人、弁護士法人が生まれ、グループとして発展してきました。士業法人ではありませんが、事業承継業務、記帳代行業務、業務改善支援業務、DX支援業務、人事戦略業務、IPO支援業務等々もそろえてまいりました。

これらのサービスないしご支援は、必要なときに必要な分だけあれば良く、お客様にとって常備しなくても良いものです。税金の仕事は必要な仕事ですが、会社に毎日いる程ではありません。外に出した方が効率的ですし、プロの技を使えます。

OAGが引き受けるべきものは、プロとしての技量が求められるが、常備(毎日)するほどの量のない仕事です。そこにこそOAGが必要とされる理由があります。

人間の身体に例えるなら、骨格や筋肉はお客様が鍛えてください。しかし、ビタミン不足では筋肉はイキイキ働きません。われわれOAGは、筋肉に良いビタミンを供給して、筋肉をイキイキ働かせお手伝いを致します。われわれは、お客様にとって最良のビタミンでありたい。そして、OAG全体で「最高のビタミン工場」になりたいと思っています。

社会が大変化する中で、何がお客様にとって最良のビタミンなのかが問われています。OAGはお客様が必要とするもので、われわれにできるものは必ずお届けしたいと願っています。そして、お客様にとって「必要な存在＝最高のビタミン工場」を目指します。



代表取締役の太田垣 章子(右)と
シニアマネジャーの黒澤 史津乃

「家族」のカタチや絆が多様化してきている昨今ですが、病気や認知症などで正常な判断が困難になったり、亡くなったりしたときには、何を置いても「家族」が真っ先に駆けつけ、ご本人に代わって意思決定をすることが求められるという現実があります。

OAGライフサポートは、ご家族に頼らなくてもお客さまの「自己決定＝尊厳」をお守りすることを目指し、さまざまな状況への対応策をご提案します。主なメニューは、次の2つです。

① 貸貸見守り会員

「高齢」「家族がない」という理由で貸貸市場で起きている「借りたい貸借人様」と「貸したい家主様」のミスマッチを解決する画期的な仕組みです。

② ライトパック／フルパック会員

見守り・身元保証・後見制度・死後事務委任等を組み合わせ、家族に頼れないおひとりさまが安心して老後とその先を迎えられる仕組みです。



終活全般についてOAGライフサポートと共にご自身の「尊厳」を見つめ直し、老後とその先の「尊厳」をいったい誰に託すべきか、お考えになってみてはいかがでしょうか。

9月25日(土)午後6時からプレスリリースとして動画をオンライン配信致しますので、ご覧ください。詳細はホームページに事前掲載いたします。

OAGライフサポート

<https://oag-lifesprt.com>



JAあさか野様主催のトークライブセミナーで講師を務めました

7月10日にJAあさか野資産管理部会連絡協議会様が主催された組合員様向けのトークライブセミナー『配偶者居住権・民事信託 コロナ禍での資産運用』(あさか野農業協同組合様、全国農業協同組合連合会埼玉県本部様協賛)がJAあさか野本店(埼玉県朝霞市)で開かれ、OAG税理士法人東京ウエストの木村 美砂(税理士)が講師の1人として参加させていただきました。ご一緒した弁護士、司法書士の先生方とパネルディスカッションを交えながら、新設された「配偶者居住権」などの制度内容について、組合員様の典型的な事例に合わせて解説させていただきました。



専門的で難しいテーマだったにも関わらず、参加された組合員の皆さまはとても熱心に耳を傾けられていました。トークライブの和やかな雰囲気の中で、会場からは非常に多くのご質問が寄せられ、時間が足りなくなるほどの盛り上がりとなりました。当日のセミナーの様子はJAあさか野様のホームページで公開されておりますので、ぜひご覧ください。

～OAGがおススメする情報サイト～



アセットキャンパスOAG

相続に関する知りたい情報が満載!

OAG税理士法人が運営する「アセットキャンパスOAG」では、人には相談しづらい相続のこと、複雑で分かりづらい税務のことに関する分かりやすいコンテンツを随時掲載しています。ぜひ一度ご覧ください。

無料相談(電話:080-8052-0534)も、お気軽にご利用ください。

図解で
カンタン
解説!!

子会社、関係会社管理を人事労務、会計からサポート 内部統制の徹底と子会社管理の外注化

株式会社OAGビジコム 三浦正博 森下大

連結経営を行う中で、子会社や関係会社の管理に悩まれる企業は少なくありません。例えば、人事制度がバラバラで統一されていない、人員や経験が不足しているため経理や給与計算のミスが改善されない等々の問題です。今号では、グループの内部統制強化につながる弊社の人事労務と会計のサポートをご紹介します。

子会社・関係会社における不祥事と背景

近年、子会社や関係会社の不祥事に対して、親会社の責任も問われる事例が増えています。『2020年度全上場企業「不適切な会計・経理の開示企業」調査』（東京商工リサーチ）によると、子会社・関係会社の不適切な会計処理が増加傾向にあり、単純な「誤り」や「架空売上の計上」「水増し発注」などの「粉飾」が目立ちます。背景には、子会社の資金・人員等のリソース不足から、事業の

多角化やグローバル化、企業合併・買収等による管理の複雑化に、内部統制が対応できていないという問題があります。

親会社から独立した法人格を持つ子会社の不祥事は、一義的には子会社の責任です。しかし、連結対象の子会社の場合には、親会社の連結決算に直接影響しますし、非連結子会社や関係会社でも、グループ経営の観点から親会社の責任が問われる傾向が強くなっています。これらのリスクを回避するために、管理を外部にアウトソースすることは有効な選択肢です。

【表1】不適切会計企業の発生当事者別件数

発生当事者		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
会社	社数	7	6	5	10	9	13	15	20	21	23	28	31	15
	件数	7	6	5	10	9	13	15	20	22	23	28	32	15
従業員	社数	7	5	6	7	5	5	8	9	1	6	5	16	8
	件数	7	5	6	7	5	5	8	9	1	6	5	17	8
役員	社数	4	2	4	9	2	8	3	4	3	5	7	2	1
	件数	4	2	4	9	2	8	3	4	3	5	7	2	1
子会社 関係会社	社数	9	8	9	6	11	12	15	27	17	30	14	25	24
	件数	9	8	9	6	11	12	16	27	17	30	15	27	26
合計	社数	27	21	24	32	27	38	41	60	42	64	54	74	48
	件数	27	21	24	32	27	38	42	60	43	64	55	78	50

出典：東京商工リサーチ『2020年度全上場企業「不適切な会計・経理の開示企業」調査』（2021年4月23日）

子会社、関係会社の不祥事リスク

1) 人事労務管理上のリスク

① 不払い残業、過重労働問題

残業時間の不十分な管理や担当者の労働時間に対する知識・経験不足が、不払い残業や過重労働の原因になります。不払い残業は労働者等から遅延利息と合わせて請求されたり、過重労働は労働災害や民事訴訟等での損害賠償請求を招いたりする恐れがあります。

② ハラスメント

2020年（令和2年）6月に「労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止法）」が施行され、パワハラ防止措置が企業に義務化されました。中小企業は2022年（令和4年）4月まで努力義務ですが、子会社のパワハラは親会社のイメージも損ないます。

③ 偽装請負

偽装請負は業務委託先の社員に業務災害が発生したときな

どに表面化することが多く、労働基準監督署に業務の実態が請負ではなく雇用関係にあると指摘されると、使用者責任を問われる可能性があります。

2) 会計管理上のリスク

① 粉飾決算

粉飾決算の原因には、社内の牽制機能不全だけでなく、親会社による売上達成のプレッシャーや統制不全、関与不足などが考えられます。関与した取締役は刑事、民事の両面で責任が問われ、会社は取引先や銀行などからの信用を著しく失うリスクがあります。

② 循環取引

循環取引は、複数の企業間で合意ないし共謀して、帳簿上で商品の売買や業務委託、請負等を繰り返して、架空売上が計上されるものです。好業績を装うことで、増資や融資の獲得、IPO、上場維持、株価つり上げ、損失の隠蔽等への悪用も指摘されています。

等に沿った運用がなされているかなど、適正性のチェックを行います。月次管理を徹底することが、前当月比較の精度を高め、年間を通じた適正管理を可能にします。

また、会社の成長に伴って、労務構成の変化や事業内容の多角化等に合わせた人事制度の再構築や賃金体系の見直しを行

子会社管理の課題と対応策

1) 人事労務管理に対する弊社の取り組み

毎月の給与について、入退社実績や昇給に伴う社会保険料の変更等を踏まえながら、支払い金額に異常値がないか、法改正

うことが考えられます。その際、特に注意が必要なのは、賃金制度の変更です。労働条件の改変が、従業員に対する不利益変更として問題化しないように、関係者との合意形成に慎重に取り組まなければなりません。

弊社では、人事・賃金制度の変更・改訂に当たって、関係者へ

のヒアリング、実態調査等を行い、適正でより効果的な制度運営ができるように支援しています。また、日常的に労務相談に対応することで労働問題の未然防止にも努めています。

なお、弊社が定期的実施している「労務監査」のチェック項目は【参考1】の通りです。

【参考1】 労務監査チェック表 (抜粋)

No.	チェック内容	上期チェック結果	
		不備有	特記事項
01-01	36協定における1日の限度時間を超えて勤務していないか。		4月勤務分 該当者4名(対象者243名) 5月勤務分 該当者6名(対象者251名) 6月勤務分 該当者5名(対象者247名) 7月勤務分 該当者6名(対象者245名) 8月勤務分 該当者8名(対象者241名)
02-03	管理監督者の残業時間は正しく記録されているか。		管理職全員の勤務報告書を確認いたしました。画一的な報告書となっておらず適切に運用されております。
04-02	残業が100時間を超えた労働者に産業医が面談し、記録を残しているか。		2017年12月以降に該当者はいませんでした。
04-03	産業医への時間外労働時間の報告を行っているか。		産業医の訪問時に労働時間の状況・過重労働に伴う体調不良を起こしている労働者がいないかなど、情報共有しているとの事でした。
04-05	定期健康診断は問題なく実施されており、労基署への届出も行われているか。 また、再検査の呼びかけも行っているか。		今年度分の届出は未了との事でした。 昨年度の実施状況につき、届出書類等確認しましたが、問題ありませんでした。

2) 会計管理に対する弊社の取り組み

① 四半期決算の対応

上場企業の四半期報告制度における開示内容は、「簡略的」といわれています。しかし、「四半期終了後45日以内の開示」が求められる、四半期財務諸表には監査法人による監査も義務付けられています。つまり、決算作業および監査対応を「45日以内」に全て終わらせなければならず、連結対象企業が多いほど、負荷も高まっていきます。

弊社では、子会社の決算処理手順書、連結決算日程表、連結パッケージなどの作成、親会社と子会社の会計システムの操作・

連結に必要な資料のピックアップを行い、円滑な決算処理をサポートしています。

② 会計監査の実施

弊社には、多くの企業で監査項目と監査手順の策定や全国規模の監査と報告等を行ってきた実績があります。その経験とノウハウを生かして、効果的・効率的な監査を実施するだけでなく、監査の過程で認識した課題や問題点に対する改善も提案しています。また、業務の効率性・有効性、法令等の遵守、資産の保全、不正防止等に有効な内部統制システムの構築と全体最適化に向けた取り組みの「高度化」を支援しています。

子会社管理でグループのシナジーを最大化

人が不正を行うのは、①機会、②動機、③正当化の三要素がそろったときといわれています。例えば、現金や商品が紛失しても誰も気付かない、長年にわたって特定の社員に商品管理や経理の権限が集中しているという環境がある中で、自分が商品管理や経理を担当し(機会)、借金返済を迫られているプレッシャーがあり(動機)、一時的に借りるだけで後で返すと言い訳をして

(正当化)、着服する事例があります。

会社としては内部統制が整備されているつもりでも、どこかに不正が実行される「抜け穴」があるかもしれません。弊社では「会計監査」と「労務監査」の両面から内部監査を実施することで、その質を担保することができると考えています。

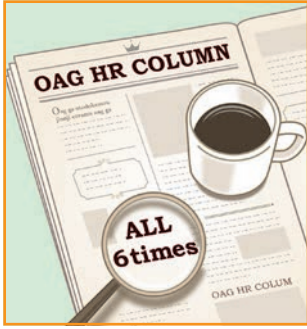
子会社・関係会社の管理のアウトソーシングや問い合わせ窓口の一元化、社内運用ルールの統一など内部統制の強化にお悩みの方は、ぜひ『OAGビジコム』までお問い合わせください。

《子会社管理に関するお悩みは、経験豊富なOAGビジコムにお任せください》

OAGビジコムは、上場会社から中堅中小企業のお客さままで、豊富な経験とノウハウに基づく相談対応、コンサルティングを行っております。人事労務や会計に関する問題は、どのようなことでも、お気軽にご相談ください。

お問い合わせ先

株式会社OAGビジコム Tel. 06-6310-3101



OAGがお届けする人事コラム vol.5 産休・育休における人事評価の注意点

女性が出産・育児等のライフイベントを経ても、安心して長期的に働き続けられるように、育児休業や短時間勤務といった法制度の充実・拡大が図られています。背景には、女性の自己実現や社会進出がますます重要視されるようになり、男性にも家事や育児への主体的な関わりが求められているという時代の変化があります。今後は、男性の育児休業取得者も更に増えてくることでしょう。そこで今回は、産休や育休を取得した社員に対する人事評価の注意点について考えてみたいと思います。

人事評価の運用は企業によってさまざまですが、例えば会計年度を4月～9月、10月～3月というように、6カ月(半期)ごとに区切って、年度中に2回評価を行っているケースが多いと思います。この運用で、「評価期間(半期)の途中である7月から育児休業を開始した社員に対して、この期間をどのように評価すれば良いのでしょうか?」というご相談をいただくことがあります。具体的には「4月～9月の評価期間のうち、半分の期間しか勤務しておらず、評価期間の業績目標は未達成なので、最低評価として扱って構わないでしょうか?」というご相談です。果たして、これは適切な評価といえるでしょうか。

「男女雇用機会均等法」および「育児・介護休業法」では、妊娠・出産・育休等を理由とした不利益な取り扱いを禁止しています。上記のケースが「育休を取得したことを理由に評価を下げた」と判断されるかどうかですが、過去の判例には「評価期間のうち一部の期間において産休・育休を取得したことで、そこに至るまでの期間についても成果報酬をゼロと査定したことは、裁量権の濫用に当たる」として、会社に慰謝料等の支払いを命じたものがあります。つまり、評価期間の一部で産休・育休を取得していたことを理由に賞与額等をその期間分減額することは許されたとしても、勤務していた期間の評価までゼロにしてしまうことには問題があるということです。

こうした場合、「人事評価は、評価期間のうち育児休業期間を除いた期間で行う」といった対応が考えられます。具体的には、「4月～9月のうち半分の4月～6月しか勤務していないのであれば、4月～6月の目標に対する実績で評価する」という考え方です。

勤務期間中だけの実績では評価期間全体の目標に届かないのに、評価を下げないという運用は、一見するとおかしいと思われるかもしれません。しかし、評価が下がることを心配して、育児休業等が取得しづらい環境になることは問題です。また、不安を持たずに安心して休業できることを目指して、「不利益な取り扱いを禁止する」という法律が作られたのです。これは女性だけの問題ではなく、男性も安心して育児休業を取得し、一緒に子育てをする社会を実現するために、ますます重視される考え方になります。

人事評価の注意点は、「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」に反しないことだけではありません。一歩間違えるとセクハラやマタハラと捉えられ、モラルを厳しく問われる訴訟に発展して、企業イメージまで深く傷つけるリスクもあります。

OAGでは、さまざまな法的観点を検討した上で、問題が発生しないように、人事評価の制度設計や導入後の運用支援を行なっています。人事評価が適切に行われているのかなど、お悩みの際は、ぜひ一度ご相談ください。



ご相談は、お気軽に(株)OAGビジコム(Tel.06-6310-3101)へ。

私の Off-Time

「料理で家族を笑顔に!」

グループ経営管理本部 広報部 里見 晶

スタジアムでサッカー観戦、高尾山登山、ヨガ…と、OffTimeにやりたいことは沢山ありますが、家にいる時間を充実させたいのがこのご時世です。私にとって一番気分転換になりストレス解消にもなるのは、料理です。

わが家には、育ち盛りのスポーツ少年が2人いるので、メニューはお肉中心でガッツリ系、量が求められます。しかし、ハンバーグ、鶏の唐揚げ、豚の角煮、お好み焼き、カレーライスなどの定番料理になりがちなのが、悩みの種です。皆さまもコロナ禍でお家ごはんを余儀なくされていますから、毎日の献立を何にしようかと悩まれているのではないのでしょうか。

そんなときに助けてくれるのが、レシピサイトです。時短で美味しそうなレシピを検索して、新しいメニューに挑戦するのも楽しい時間です。例えば、ホットサンドメーカーでパンに挟む具をわいわい考えて、こんがり焼き上げるだけでも朝の食卓が豊かになります。強力な助っ人の圧力鍋は、15年も現役です。

料理が好きな理由の一つは、何も考えずに手元だけに没頭できることです。ハンバーグの玉ねぎを大量に刻んでいるときや餃子の種をひたすら皮に包んでいるときなど、本当に無心になれます。栄養バランスを考えて作ることもできますし、息子たちが苦手なナスやキノコなどもカレーに入れてしまえば大丈夫です。家族で外食すると支払い額に驚くことが多々ありますから、安上がりなのもメリットです。そして、何より家族の喜ぶ顔が見られます。沢山揚げた唐揚げが一瞬でなくなると、(たとえ自分の分が残されていなくても)とても幸せな気持ちになります。

お酒を飲むことも大好きなので、今後の目標は、お酒に合う小皿料理のレパートリーを増やしていくこと、そして料理は目でも楽しむものですから、素敵なデザインの北欧食器をもっと集めることです。



本誌・OAGグループに対するご意見・ご要望をお寄せ下さい

私たちOAGグループ各社は、常にお客さまと共に歩み、最も信頼されるパートナーでありたいと考えております。徹頭徹尾、皆さまのお役に立つこと。それが、私たちの存立基盤です。本誌の記事に対するご意見、弊社グループ各社に対するご要望等、何でも結構です。ふと思いつかれたご提案でも構いません。お気軽にご連絡を頂ければ幸いです。

ご意見・ご要望はこちらへ → OAGグループ 広報 Tel.03-3237-7500

今後のセミナー開催予定

【有料】表示以外は無料です

開催日時	名称	会場
9/ 8(水)14:00-15:00	株アイル共催『KPI分析を活用した経営改善の成功事例』	オンラインセミナー (Zoom)
9/15(水)12:30-13:30	『2,600件超のトラブルに対応 困った入居者撃退法』	パシフィック横浜(全国賃貸住宅新聞社主催『賃貸住宅フェア®2021in東京』)

※セミナーの詳細は、OAGグループサイト (<https://www.oag-group.co.jp/>) の「お知らせ」をご確認ください。

※会場では、新型コロナウイルス感染症ガイドラインに基づく対策を行っております。何卒、ご理解とご協力をお願い致します。

※新型コロナウイルスの感染状況により、開催を中止することがあります。

📷 安のカメラ紀行

Photo by Yasuyoshi Wada



スカイツリーの五輪特別ライティング



ブルーインパルスの五輪開会式の飛行



1964年の聖火リレー参加記念メダル

賛否両論の中で、コロナ禍の東京五輪が開催されました。アスリートが躍動する雄姿を見られた一方、コロナウイルスが爆発的に感染拡大した17日間でした。

五輪の誘致活動から開催までの間、賄賂疑惑、エンブレム盗作問題、女性蔑視発言など、何かと品格が問われる不祥事が続きました。五輪開催の意義についても、「震災からの復興」「コロナに打ち勝った証」「人類が困難に直面する中、世界が力を合わせてこの難局を乗り越えていることを発信」と、言葉は虚しく変遷してきました。この欄は五輪礼賛や批判を書く場ではありませんので割愛しますが、ただ下町には愛犬と遊んだ夢の島公園や辰巳の森海浜公園など緑豊かな森と芝生広場がありました。それらが、ほとんど五輪関係の建物に変わってしまい、地球温暖化が加速する中で数少ない東京の自然が失われたことへの代償が、将来多少なりともあるのではと危惧しています。

そんな心配をしながらも、日本で行われる夏季五輪は今回が

見納めだと思うと、LIVE画面に一喜一憂していました。競技を終えたアスリート達が、勝敗は別にして、いろいろな意見がある中でもこの舞台に立てたことを涙を浮かべて感謝する姿に感動したことも事実です。

思えば1964年の東京五輪の時、私は中学3年で、思いがけず聖火リレーに参加できました。10月10日の開会式の日、ブルーインパルスが雲一つない秋晴れの東京の空に五輪の輪を描き、テレビを通じて眩しく見たことを覚えています。日本の戦後復興と高度成長を物語るような、光り輝く光景でした。

その57年後、再びブルーインパルスが国立競技場の上空へ行く前にスカイツリーを経由すると聞き、カメラ片手にスタンバイしました。颯のように現れて、颯のように去っていくブルーインパルスを何とか撮ることができました。私にとって2回目の直接体験する五輪でしたが、前回と違ってコロナ禍で国論が二分され、異例づくめの稀有な2021年夏の出来事でした。

編集後記

今年は梅雨明けが早く、酷暑が続きましたが、ようやく9月。日没の早まりと共に夕暮れのヒグラシの声が大きくなると、厳しい残暑も、もうしばらくの辛抱です。

わが家の目の前には大きな林があって、7月上旬にはたくさんのセミが鳴き始めるので、窓を開けているとテレビの音が聞こえなくなるほどです。夏はカラスの子育て期間でもありますから、道路には「子育て中、襲うことがあります。カラスのパパママより」という看板が掲示され、道ゆく人々をドキドキさせます。そんな賑やかな季節が過ぎて秋が深まると、今度は美しい紅葉の出番です。ただ、林全体の木々が落葉するのですから、あっという間に無数の落ち葉が足元を覆いつくして、毎日の掃き掃除が欠かせなくなります。家の前の道を右から左へ行ったり来たり、袋いっぱい落ち葉を運ぶ日々が始まります。こうして肩や腰の筋肉痛を感じ始めると、私にとっての毎年恒例、「スポーツの秋」の到来です。(さ)

■発行 OAGグループ
 (株)OAG
 (株)OAGコンサルティング
 (株)OAGビジコム
 (株)OAGアウトソーシング
 (株)OAGライフサポート
 OAG税理士法人
 OAG監査法人
 OAG弁護士法人
 OAG司法書士法人
 OAG社会保険労務士法人
 OAG行政書士法人

■住所 東京都千代田区五番町6-2
 ホームットホライゾンビル
 tel.03-3237-7500 / fax.03-3237-7510

■発行人 OAGグループ 代表 太田孝昭

■編集人 OAGグループ 広報