



- 新札発行から会計を考える
- プロフェッショナル人材就業促進事業について
- 成年後見制度の見直し ～終身制の廃止へ～
- 役員退職金 一支給額と税務のポイント



## 新札発行から会計を考える

2024年7月3日に20年ぶりに新札に切り替わりました。1万円札が福澤諭吉から渋沢栄一に交代です。両者共に日本の経済社会を創造した立役者であり、簿記会計を日本に普及させた両雄でもあります。江戸時代の考え方の中心、儒学思想では「金銭は卑しいもの」とされていました。士族は「算術や商売は身分の低い者が行うもの」と考えました。一方で、商人は「商売に学問は不要」と考えていました。

福澤諭吉は江戸時代から続く「儒学・和学・漢学」の書物を暗唱する読む学問よりも、日常的に普通に使える「実学」が重要だと主張しました。それが340万部以上売れた『学問のススメ』です。明治6年(1873年)は日本人口が3340万人しかいません。したがって、国民全体に行き渡っていたことが推察されます。一般的に書籍(新書・小説・ビジネス書などの一般書等)の場合「大ヒットは2万部以上、ベストセラーは10万部以上」といわれるため、桁違いの数にびっくりします。『学問のススメ』の中では、学ぶべき実学の代表として簿記会計を挙げています。さらに福澤はアメリカの商業学校で使われていた簿記教材を日本語訳し、複式簿記理論を紹介しました。今の簿記に値する言葉を「帳合」と訳し、テキスト『帳合之法(ちょうあいのほう)』を出版しました。明治時代の小学校の教科書には、複式簿記が掲載されていましたが、現代の小中学校では会計を教えていません。しかし、文部科学省から公表された中学校及び高等学校の学習指導要領解説では「会計情報の活用」が取り上げられています。今後、会計知識を持った子供達が現れて来る事に期待です。

福澤が簿記会計のテキストを紹介するより1年早い、明治5年(1872年)大蔵省の総務局長を務めていた渋沢栄一は「簿記会計システム」を採用しました。33才の若者が組織変革出来るのですから、最先端の知見を学び組織や社会がどうなるべきかビジョンを持っている人は強いと感じます。渋沢は、簿記会計を中心とした「経営技術」と他者利益や公益を重んじる「理念経営」を貫き、第一国立銀行(現在のみずほ銀行)・三井住友銀行・三菱UFJ銀行・東京海上日動火災保険・電通・東京電力・東京ガス・王子製紙・サッポロビール・アサヒビール……など多くの企業の立ち上げに関わりました。そして、その経営の極意を1916年著書『論語と算盤』で発表します。累計で64万部を超える大ヒットです。渋沢のユニークなところは、「一見して相反する2つを融合させたこと」にあります。経営で儲けようと思ったら「少々、道徳に反することでも、まあ致し方ない。慈善活動じゃないから」などと考えてしまいがちです。一方で、「道徳ばかりを重視していると儲からなくなる」と心配する人も多いと思います。理念や理想と利益は相反するものであり、人は少しでも多くの利益が欲しいので、道徳は無視される傾向があります。そこに楔(クサビ)を打ち込んだのが渋沢の経営手法です。だから「論語か算盤か」ではなく「論語と算盤」となるのです。企業にSDGsへの取り組みが求められている現代なら当然と思えるかもしれませんが、渋沢は100年以上前に持続可能な企業や社会のあり方を見通していたのです。その先見力に感銘を受けます。

ここまで日本の簿記会計の2人の父を見て来ました。世界に目を転じると、歴史上簿記を最初に発明したのは古代バビロニアの人々で、ハンムラビ法典の商法にその記載があります。紀元前2000年頃なので、簿記は4000年以上の歴史を持っています。古代ギリシャの繁栄を支えた貨幣経済は、簿記理論による会計記録の習慣が支えました。さらに簿記が進化してイタリアのヴェニス地方の商人たちは、ひとつの取引を借方と貸方で記載し、お金の流れを正確に記録しました。この複式簿記も600年以上の歴史があります。複式簿記を体系化して紹介したのが修道士ルカ・パチョーリです。複式簿記は誰か一人の天才が生み出したものではなく、長い時間をかけて中東や地中海の商人たちが少しずつ発展させてきました。ルカ・パチョーリが、それらの知識を集大成させた簿記のバイブル『スママ』は、ヨハネス・グーテンベルクの活版印刷機の発明により、書物の価格が急激に下がった効果も相まって、聖書の次に売れました。西洋に複式簿記が爆発的に普及し、資本主義や株式会社の発明にも繋がりました。日本も世界も会計の知識と技術の活用が社会発展に貢献していることがわかります。

福澤は松本城を治めた小笠原家の家臣で信州がルーツです。また、渋沢は埼玉県深谷市出身ですが信州を第二の故郷と言っています。会計や経済社会を作り出した2人が信州に関係があるのは嬉しい限りです。お札が新旧交代しても奥に流れる経済や会計の思想は、変化しないモノであり、福澤さんや渋沢さんがこの時代に降り立ったらどう考えどう行動するのか、思考する事が大切だと感じます。

# プロフェッショナル人材就業促進事業について

少子高齢化が進む中で、多くの企業で人材不足が深刻化しています。お客様のもに行った際にも「人材採用に困っている」「他社はどうやって人材を採用しているのか？」など、人材に関する相談を多くいただきます。M&Aによる事業拡大を検討している企業においても、譲り受けた会社や事業を任せられる人材の確保が難しいという声が聞かれます。長野県では、人材採用の施策として図1のような「プロフェッショナル人材就業促進事業」が実施されています。この事業の目的は、長野県内の事業者が高度な専門知識・経験を持つ人材（プロフェッショナル人材）を採用し、定着させることで、生産性向上や事業創出力の強化を図ることにあります。採用が決定した場合には、補助金が交付されます。今回は、この事業についてご紹介させていただきます。

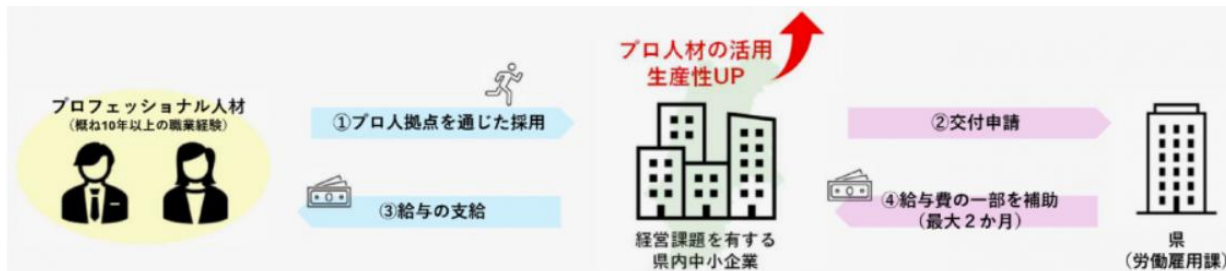


図1:概要図 (長野県 HP より参照)

## ◆ 補助対象者

1. 長野県内に本社・支社・事業所等を有すること
2. 資本金 10 億円未満、従業員 1,000 人未満であること
3. 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて人材を採用
4. 国、県その他公的機関が実施する同様の補助金等を受給していないこと

長野県 HP『プロフェッショナル人材就業促進事業のご案内』



## ◆ プロフェッショナル人材

プロフェッショナル人材とは、表1のように長野県内外問わず、おおむね 10 年以上の実務経験を持ち、専門的な技術・知識を有し、企業において、生産性向上や事業創出に貢献できることが期待される人材です。加えて、長野県プロフェッショナル人材戦略拠点※1 を通じて民間人材ビジネス事業者から紹介された方が対象となります。

表1: 人材のイメージ (長野県HPより参照)

類型	人材イメージ	具体的な経験
経営人材・経営サポート人材	経営者や経営者を支える右腕として企業マネジメントに携わる人材 (将来の経営幹部候補も含む)	例) 企業経営や大手企業での事業部管理等のマネジメント経験者等
販路開拓人材	新規事業や海外現地事業の立ち上げなど、企業にとって新たな販路を開拓し、売上増等の効果を生み出す人材	例) 商社等での営業や新規事業の立ち上げ経験者、海外事業企画等のグローバルビジネス経験者等
事業再生人材	企業価値の向上に向けて、企業が抱える課題を解決 (財務再構築、事業再編等) し、事業再生を推進する人材	例) 金融機関のOB等で事業再生に係る案件をマネジメントとして手がけた経験を有する者等
生産性向上人材	開発や生産等の現場で新たな価値 (改善による生産性向上、新たな製品開発に取り組む等) を生み出すことのできる人材	例) 大手企業の工場長等の経験者、技術者として開発リーダー等の経験者等



長野県プロフェッショナル人材戦略拠点  
『長野県プロフェッショナル人材戦略拠点』HP



※1 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点: 長野県では、プロフェッショナル人材戦略拠点を設置し、企業の人材ニーズと求職者のマッチングを支援し、専門的な技術や知識を持つプロフェッショナル人材の活用ニーズを掘り起こし、都市部からプロフェッショナル人材の地方還流を促進しています。

## ◆ 補助内容

1. 補助対象経費: 上記対象の方の給与 (基本給に限る。2 か月分まで)
  2. 補助率 : 2 分の1 以内
  3. 補助限度 : 同一年度で、1 社あたり 5 人まで (1 人あたりの上限額はなし)
  4. 補助対象期間: 雇用開始から 2 か月間 ※令和 8 年 2 月 28 日までが補助対象期間
- 申請書の最終提出期限は、令和 8 年 1 月 22 日必着 (予算枠がなくなり次第、申請受付終了)
- 例) 基本給 40 万円の方を 2 名採用のケースの補助金 (40 万円×2 か月×2 名分)÷2 = **補助金額 80 万円**

## ◆ 申請について

1. 雇用開始の 10 日前までに申請が必要です。
2. 申請書類は、必ず長野県プロフェッショナル人材戦略拠点と事前に調整のうえ作成してください。

この制度を利用して人材の採用を検討される方は、まず、長野県プロフェッショナル人材戦略拠点にお問い合わせいただき、民間人材ビジネス事業者からの人材紹介を受ける必要があります。今後も経営者様に役に立つ情報をお届けしてまいります。

# 成年後見制度の見直し ～終身制の廃止へ～

## ■ 成年後見制度と現行制度の課題点について

成年後見制度とは、認知症や知的障害、精神障害などによって判断能力が欠けていることが通常の状態になった方の生活や財産を保護するため、家庭裁判所が選任する後見人が支援を行う制度です。2000年4月の施行以降、高齢化社会の進行とともに制度の利用者は年々増加してきました。その一方で、「一度制度を利用すると本人が亡くなるまで続く終身制度であることが負担になる」という根本的な課題が指摘され続けていました。

現行制度では、成年後見制度が開始されると、たとえ支援の目的が一時的なものであっても、基本的には本人が亡くなるまで制度が継続されます。たとえば、「相続手続き」や「不動産の売却」など、限定的な目的で制度を利用したいと考えるケースにおいても、制度は終身継続となり、後見人が家庭裁判所への報告義務を負い続ける必要があります。また、後見人の報酬や定期的な財産目録の提出、後見監督などの制度的な手間やコストが継続することにより、結果的に制度利用をためらう人が多いという実態があります（後見人の報酬は、弁護士・司法書士の専門家が選任された場合、ご本人の財産規模にもよりますが一般的に毎月3～6万円程度、後見監督人の場合でも毎月1～2万円と言われています）。更に身近なトラブルとして、後見人との価値観の違いがあります。後見開始後に本人のために家族が立て替えて購入した費用が、後見人の判断で生活維持に不要として本人の財産から精算が認められないケースがあります。

## ■ 2025年6月10日「成年後見制度の見直し」に関する中間試案 政府法制審議会より

このような問題に対し、政府の法制審議会は2025年6月10日に「成年後見制度の見直し」に関する中間試案を公表しました。中間試案では「終身制の見直し」、すなわち必要な期間や目的に応じた制度利用ができるように提案し、これにより、成年後見制度は終身的な制度から、目的達成後に終了できる「スポット型（期間限定型）」制度へと移行しようとしています。この改正案の特徴のひとつは、「後見人の権限を限定できるようにする」ことにあります。従来は、後見人が本人の財産管理や身上監護すべてに対して広範な権限を有するのが基本でしたが、今後は、「不動産の売却手続きだけお願いしたい」「入院時の契約だけをお願いしたい」といった限定的なニーズに対応できる制度設計が可能になります。これにより、制度の利用者やその家族が、必要な範囲だけ支援を受けられるようになり、生活の自立性やプライバシーの尊重につながり、更に手間やコストが削減されるようになります。

## 法務省 HP より「民法（成年後見等関係）等の改正に関する中間試案」（令和7年6月10日）の取りまとめ

法制審議会民法（成年後見等関係）部会第21回会議（令和7年6月10日開催）において、「民法（成年後見等関係）等の改正に関する中間試案」が取りまとめられました。

[民法（成年後見等関係）等の改正に関する中間試案【PDF】](#)

また、事務当局において、「民法（成年後見等関係）等の改正に関する中間試案」の内容を御理解いただく（動・見等関係）等の改正に関する中間試案の補足説明）を作成いたしました。

[民法（成年後見等関係）等の改正に関する中間試案の補足説明【PDF】](#)

また、成年後見制度の見直しに向けた検討経緯や中間試案で取り上げられている主な論点について、簡易的に中間試案の内容を網羅的に紹介するものではないことに御留意ください。

[民法（成年後見等関係）等の改正に関する中間試案に関する参考資料【PDF】](#)

この「民法（成年後見等関係）等の改正に関する中間試案」については、パブリックコメントの手続きを令和7年8月31日の詳細については、電子政府の総合窓口（<https://www.e-gov.go.jp/>）を御覧ください。

**成年後見制度 成年後見制度の見直しに向けた検討（中間試案）** 令和7年6月 法務省法制審議会

法定後見制度：本人の判断能力が不十分になった後に、本人の判断能力に応じて家庭裁判所により選任された①成年後見人、②保佐人又は③補助人が本人を保護、支援する制度

任意後見制度：本人が十分な判断能力を有する時に、任意後見人や委任する事務者を契約で定めおき、本人の判断能力が不十分になった後に、任意後見人が任意後見監督人の監督を受けつつ事務を行う制度

**現状及び課題**

【成年後見制度を取り巻く状況】  
高齢化の進展、単独世帯の高齢者の増加等により成年後見制度に対するニーズの増加・多様化が見込まれ、成年後見制度を更に利用しやすくなる必要がある。

【成年後見制度に対する主な指摘】  
○ 利用動機の問題（例えば、過度分割）が解決しても、判断能力が回復しない限り利用をやめることができない。  
○ 成年後見人には包括的な取消権、代理権があり、本人の自己決定が必要以上に制限される場合がある。  
○ 本人の状況の変化に応じた成年後見人等の交代が実現せず、本人がそのニーズに合った保護を受けられない。  
○ 任意後見契約の本人の判断能力が低下した後も適切な時機に任意後見監督人の選任申立てがされない。

【成年後見制度に関する国内外の動向】  
令和4年3月 第二期成年後見制度利用促進基本計画が閣議決定  
令和4年10月 障害者権利条約の第1回対日審査に関する障害者権利委員会の総括見解

国内外の動向をも踏まえ、成年後見制度の見直しに向けた検討を行う必要

**政府方針**  
第二期成年後見制度利用促進基本計画（R4.3.25閣議決定 抄）  
国は、障害の有無にかかわらず尊厳のある本人らしい生活の継続や本人の地域社会への参加等の「ライフゼーション」の理念を十分考慮した上で、こうした専門家会議における指摘も踏まえ、成年後見制度の見直しに向けた検討を行う。

（参考）障害者の権利に関する条約（障害者権利条約）第28条（一）的意見書第14（2014年）  
（参考）障害者権利条約（2006年）  
（参考）障害者権利条約（2006年）  
（参考）障害者権利条約（2006年）

## 法務省 HP より「民法（成年後見等関係）等の改正に関する中間試案に関する参考資料【PDF】」全4ページ

## ■ 今後の展開・まとめ

今回の終身制廃止を含む改正は、2026年の通常国会での法案提出を目指し、今後パブリックコメントなどの調整を経て、段階的に実施される予定です。超高齢社会を迎える中で、成年後見制度は今後ますます必要性が高まっており、改正後の制度では、本人の判断能力の状況や家族の生活実態に応じて、より柔軟かつ実用的に制度を利用できるようになります。今回の終身制の見直しは、成年後見制度が利用者側の選択肢を広げ、利用しやすい制度になる一歩だといえます。将来の認知症に不安を感じていらっしゃる方や、すでに身近に認知症の方がいて対応にお困りの方などは、どうぞお気軽に弊社の担当者までご相談ください。

資産税グループ 生田 宏明

## 役員退職金 一支給額と税務のポイント

役員退職金は役員（取締役や理事など）が退任や分掌変更（役割変更）した際に支給されるものです。役員  
の長年の経営への貢献に報いるとともに、適切な設計・支給により「支払う法人側」「受け取る個人側」双方で大きな節税効果も期待できるため、経営者の皆様から相談されることが多いテーマでもあります。

### I. 役員退職金はいくらまでなら法人税の計算上、損金として認められるのか？

法人税の計算上損金として認められる、役員退職金の支給上限額の代表的な計算方法が「功績倍率法」で、  
次のような計算式です。

#### 功績倍率法による役員退職金の計算式

$$\text{役員退職金} = \text{最終報酬月額} \times \text{勤続年数} \times \text{功績倍率}$$

最終報酬月額：退職直前の役員報酬  
勤続年数：役員としての在任年数  
功績倍率：代表取締役・理事長なら 2.0～3.0 倍、取締役・理事なら 1.5～2.0 など、  
退職や法人規模に応じて設定

### II. 役員退職金を受け取った場合の税金計算（所得税・住民税・相続税）

#### 1. 所得税・住民税

役員退職金は「退職所得」として扱われ、退職所得控除・1/2 課税・分離課税によって通常の給与所得よりも有利な税制が適用されます。

#### 退職所得の計算式

$$\text{退職所得} = (\text{退職金額} - \text{退職所得控除額}) \times 1/2$$

※ 勤続年数 5 年以下の役員については 1/2 しません。  
※ 退職所得は分離課税のため、給与など他の所得とは合算されません。  
ただし、基礎控除や住宅ローン控除、贈与税の非課税措置等の判定に使われる「合計所得」には含まれます。

#### 退職所得控除額

勤続年数 20 年以下：40 万円 × 勤続年数（最低 80 万円）  
勤続年数 20 年超：800 万円 + 70 万円 × (勤続年数 - 20 年)  
(例：勤続 30 年の場合 → 退職所得控除 1,500 万円)

【事例】最終報酬月額 100 万円・勤続 30 年・功績倍率 3 倍（創業者の代表取締役）の場合  
100 万円 × 30 年 × 3 倍 = 9,000 万円 が支給上限の目安となります。  
9,000 万円の退職金を支給した場合、所得税・住民税額は約 1,621 万円と、支給額に対して  
20%弱の負担にとどまります。

#### 2. 相続税

役員が在任中に死亡した場合に支給される退職金は「死亡退職金」となり、これにかかる税金は所得税・住民税ではなく相続税が受取人（遺族等）に課されます。

国税庁 HP より『第 7 款 退職給与』

- 非課税枠：500 万円 × 法定相続人の数
- 非課税枠を超える部分は、他の相続財産と合算して相続税の課税対象となります。



### III. 分掌変更

分掌変更とは、「常勤の役員が非常勤になるなど、役職や職務内容が大きく変わり、実質的に経営から退くこと」を指し、退職金の支給が認められることがあります。主な要件は、「役職の変更」、「報酬の大幅な減額（おおむね 50%以上）」、「経営からの実質的な退任」です。税務調査では退職の実態が厳しく確認されます。退職の実態が伴わない形式的な肩書変更のみでは認められませんので、引き続き実質的な経営判断や指揮命令を行っている場合、退職と認められず、「支給金が退職金ではなく役員に対する賞与」とみなされる恐れがあります。

役員退職金を適正かつ税務上問題なく支給するためには、退職金の支給対象者や支給額の算定方法、死亡退職金の受取人等について定めた退職金規程の整備が不可欠です。ご不明な点や具体的なご相談は、担当者までお問い合わせください。

監査コンサルティング相談室 高橋 由一