MMCニュース
経 営 情 報

２０２６年１１月号

〒101-0051
東京都千代田区神田神保町 2-20
ワカヤギビル 504
https://www.mmc-office.co.jp

有限会社MMC

法人の実質的支配者 届出義務化の流れ 従わなければ登記閉鎖

政府は、マネーロンダリング対策や経済安全保障強化のため、法人の実質的支配者（BO/BeneficialOwner）情報の届け出を義務付ける新法を臨時国会に提出します。国際社会ではBO情報の把握を求める声が強まっていますが、先進7か国（G7）では日本のみ法制度が未整備でした。新法では、上場企業と独立行政法人を除く全ての国内法人を対象にBO情報を把握させ、法務局などの公的機関に届け出ることを義務付けます。現在も法人の登記簿から代表取締役などは把握できますが、背後にいる株主などBOの把握は難しい状態です。犯罪組織が資金の流れを見えにくくするため、実態のない法人を「隠れみの」にするケースもあり、こうした法人を実質的に支配する人物を特定する必要性が国際的に高まっています。日本では法務局が株式会社の「実質的支配者リスト」を保管する制度はあるものの、提出は任意でした。新法では届け出を行わない法人に催告などを行い、従わない場合は過料を科します。隠蔽目的で虚偽の届け出をするなど悪質な場合は刑事罰の対象となります。3年以上届け出がされていない休眠状態の法人については登記が閉鎖され、金融機関からの融資が受けられないようになります。金融機関では新口座開設時や定期的にBO情報を把握することが予想されます。登記簿謄本とは別に「実質的支配者事項証明書」なるものが用意されるのではないかと考えられます。議決権を保有していなくても、取引などに影響力を持つと認められればBOに該当する場合があるとのこと。

捜査当局では法整備によりBOに関する情報を、「闇バイト」事件に関与する「匿名・流動型犯罪グループ」の実態解明などにつなげる考えです。また、外国人による土地の所有状況の把握に役立てることも検討します。

この法律が正式に決まったら、法人事業者には案内が届くかと思いますので、お忘れなく手続きなさってください。

キャッシュレス決済 健康保険にも拡大

国税や地方税の納税にキャッシュレス決済が導入されているのはご存知かと思いますが、同決済が国民健康保険や介護保険にも導入され始めます。今後はさらに拡大されてくると思います。

事業用の品物を購入したとき同様、納税などをキャッシュレス決済した場合は、『決済完了画面』をスクリーンショットで残し、電子帳簿として保存するとともに、必要に応じて会計事務所にもご提示ください。（もちろん事業用でないものは必要ございません）

年末調整の用紙配布廃止 ～国税庁～

毎年この時期に国税庁（税務署）が配布している年末調整のための用紙（扶養控除申告書など）ですが、今回から配布しないことが発表されました。数年前から予告されていましたので、弊社から顧問先の皆様に

もその旨をお知らせしておりましたが、このたび実際の動きとなりました。国税庁から関係用紙の配布が廃止されたため、弊社から顧問先の皆様にお送りした年末調整のご案内に同封する当該用紙は 1 枚にとどめ、必要な枚数はコピー対応していただくことになりました。皆様にご不便おかけいたしますが、どうかご理解のうえ対応お願いいたします。

この機会に年末調整の電子化を検討される方がいらっしゃると思います。ご興味ある方は別途お問い合わせください。ただし、年末調整電子化へのハードルは少し高めですので、導入する場合は来年からになるかと思います。

「個」を活かし「組織」を強くする経営 古田敦也氏インタビュー

プロ野球界を代表する名捕手・監督として活躍した古田敦也氏。兵庫県川西市生まれ・立命館大学卒業・９０年ヤクルトスワローズ入団・5度のリーグ優勝と４度の日本一を達成した経験から、経営にも通じる「個」を活かし「組織」を強くする手法を語ったインタビューを紹介します。

――マネジメントを意識

１９９０年ヤクルトスワローズに入団し、当時の野村克也監督のリーダーシップ、ID 野球との出会いがマネジメントを意識したきっかけです。プロ野球は肉体勝負。「気合だ」「根性だ」と言うリーダーが多い中、毎日１時間のミーティングを行い「考える野球をやろう」と説く姿は、非常に新鮮でした。

野村さんの仕事の３原則として「計画・実行・確認」を掲げていました。当時初めて聞く言葉も多かったのですが、「この人の言うことを聞いていたら上手になりそうだ」と思わせてくれました。９０年代には４度のリーグ優勝を達成しました。

――評価基準は明確に

監督に求められる資質とは、試合に勝ちチームを優勝させること。野村さんは「勝利を大勢のファンの喜びに変えるのが仕事だ」と考えていて、「チームが勝つために自分に何ができるのか。一人ひとり考えられる選手を必要としている」と繰り返していました。“人財育成”のためには評価基準を明確にすること。「自分の成績が良くても、チームとして成果が上がらないと評価されない」と。ただ野球の場合は、結果が数字にはっきり出るので、理由を示しやすい。会社の人事査定は、数字に表れにくい要素もあり、そこは難しいと思います。

――若手にチャンスを

若手はチャンスを与えないと伸びません。チームが弱いと思い切って若手を起用できるんですが、強くなると保守的になってしまいます。監督としては、人から「こんな選手で大丈夫ですか」と批判されたくない。でも、私が監督の時は、最初はハードルを低くして「満足度５０％なら使おう」と決めていました。その中から使っていくうちに伸びる選手が出てくる。

――目標をリサーチ

野村さんには、選手とは「線を引け」と言われました。勝つためには、選手交代などの決断をどんどんしていく。私が４０歳で選手兼任監督になった時は、選手と年齢も近かったので、ボトムアップ型にしました。「欲の調整」と言っているんですけど、その選手が何を欲しているか、目指しているかを個別にリサーチして助言する。投手なら剛速球を投げたいのか、変化球が得意になりたいのか。選手によって異なる意欲を高めて、同時にチームも強くなればＷｉｎＷｉｎですから。

――個の力を組織の発展に

野球選手は、勝ちにつなげるためにどうすればいいのかを考えることが大切です。一人の幸せだけだと小さいけれど、組織で行うと幸せは何倍にも膨らみます。選手や応援してくれるファンを含めて勝利を大きな喜びに変えていってほしいと思います。