

社外重役

Selected Clients & Professionals Relationship

発行)株式会社ノースアイランド
 東京本社)東京都千代田区丸の内2-4-1 丸ビル10F
 Tel.03-3216-2004 Fax.03-3216-0439
 大阪支社)大阪市北区中之島3-3-23 中之島ダイビル9F
 Tel.06-6448-2004 Fax.06-6448-0539

経営

顔認証&キャッシュレス決済でコンビニ無人化 ハウステンボスにみる小売業の「未来図」

宿泊客の対応を受付ロボットが行うなど、先進的な取り組みを実践しているハウステンボスの「変なホテル」。5月には、館内に無人の「スマート・コンビニ」をオープンさせた。NECの顔認証技術を活用し、利用者は「顔登録」後に入店。店舗を出るときにも顔認証を行わないと解錠されない仕組みで、無人運営を可能にした。商品決済はクレジットカードで行うキャッシュレス方式なので、釣り銭を手渡す手間もない。こうした顔認証とキャッシュレス決済を組み合わせたコンビニエンスストアは全国初登場だという。

今回の無人店舗はホテル内の一施設としての性格があるため、それほど大きな話題にはなっていないが、今後の小売業の経営を考えると、イノベティブな事例になる可能性は高い。

大手コンビニ企業も、軒並み人手不足に頭を悩ませているが、その解決策として期待できる。

「24時間・365日営業」が日本のコンビニの大きな特徴だが、維持には1店舗平均で20人程度の人員が必要だとされる。だが、スタッフ不足は深刻で、最近では外国人のアルバイトの確保も難しくなっているという。今後、社会的に人口が減少していく中、人手不足は慢性化する懸念がある。すでにスーパーマーケットでは「セルフレジ」の導入が増えているように、「無人化店舗」導入の波は、コンビニ業界だけでなく小売業全般に広がっていくのではないだろうか。

税務会計

「不相当に高額」な役員退職金の判定 功績倍率方式を補完する「平均額法」とは

役員退職金については、不相当に高額な退職金を支払った場合、その不相当に高額とされた部分の損金算入が否認される。この“不相当に高額”か否かの判定基準として一般的に広く用いられているのが「功績倍率」という方式である。この判定基準は、退職給与額を「退職役員の最終月額報酬×勤続年数」で割って算出した「功績倍率」を、同業種の類似法人の退職給与額と比較して極端に高い場合、その役員退職金が過大だと判定される。

ただし、この功績倍率方式には、功績倍率の数値が最終月額報酬によって影響を受けるという欠点がある。例えば、資金繰りなど会社の都合で役員報酬を同業他社の類似法人に比べて低額にしていた場合は、適正退職給与額も低額になってしまう。

そこで、こうした欠点を補い平均功績倍率方式を補完する方法として、「1年当たり平均額法」という判定基準が比較的広く利用されている。

これは、支給された退職給与の額を勤続年数で割って、1年当たりの退職金相当額を算出した上で、同業種の類似法人と比べていく方式だ。こちらを用いると、最終月額報酬が低くて功績倍率が大きくなってしまいうケースでも、過大とは判定されない可能性がある。ただし、逆に功績倍率による算定では「不相当に高額」とは判定されないのに、平均額法の算定額で否認されてしまうといった、「諸刃の剣」の恐れもある。退職金を多く支払うためだけに最終月額報酬を安易に「操作」するのは要注意だ。

今週のキーワード

顔認証システム

カメラのデジタル画像から人を自動的に識別できる生体認証システムのひとつ。近年、カメラや画像認識技術、認証エンジンの向上により格段に精度がアップし、離れた場所からでも認証可能なことから注目度が上がっている。2020年東京オリンピック・パラリンピック大会に向けて、出入国審査の迅速化を図るため顔認証を活用した自動化ゲートの実証実験も行われている。