



4月から変わること

建築基準法・建築物省エネ法改正

建築基準法・建築物省エネ法の改正が施行され、省エネ対策と木材利用の促進が強化されます。新築住宅・非住宅すべてに省エネ基準の適合が義務化され、エネルギー効率の高い建物の普及が見込まれます。

雇用保険法等改正

4月と10月に、雇用保険法が改正され、雇用のセーフティネットが強化されます。4月の改正では、自己都合退職者が教育訓練を受けた場合の給付制限解除や、就業促進手当の見直しが行われます。また、育児休業給付の保険料率引上げ等、子育て支援も拡充されます。10月には、「教育訓練休暇給付金」が創設され、スキルアップを目指しやすい環境が整います。改正により、働き方の選択肢が広がる方向です。

育児介護休業法等改正

4月と10月に、育児介護休業法などが改正されます。4月の改正では、残業免除の対象拡大や、行事参加のための看護休暇の取得が可能になります。また、従業員300人超の企業には育休取得状況の公表が義務化、介護離職防止支援も強化されます。10月には、働き方の柔軟化措置が新設され、企業は妊娠・出産の申し出を受けた際に、仕事と育児の両立に関する意向を確認し配慮することが義務化されます。育児や介護と仕事を両立しやすい環境が整備されることが期待されます。

高齢者雇用安定法の経過措置終了

2025年3月31日をもって高齢者雇用安定法の経過措置が終了し、希望者全員の65歳までの雇用確保が適用されます。これまでは、2013年3月31日までに労使協定を結んだ企業に限り、継続雇用の対象者を限定できる特例が認められていました。4月1日以降は、すべての事業主は希望する高齢者を継続雇用しなければなりません。

労働高齢雇用継続給付、「賃金の原則10%」へ縮小

高齢雇用継続給付は、60歳のときよりも賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者に支給される給付です。2003年以降の給付率は賃金の15%でしたが、2025年4月からは10%に縮小されます。

安全衛生規則改正

作業を請け負わせる一人親方や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても労働者と同等の保護が図られるよう措置することが事業者には義務付けされます。

自動車関係の規則改正

車庫証明シール廃止。貨物軽運送の安全管理者選任の義務化。車検更新2か月前からに緩和。

情報流通プラットフォーム対処法の施行

4月1日から、SNS上の誹謗中傷対策として大規模なプロバイダに対し義務づけられます。人権侵害やなりすまし、闇バイト勧誘などの投稿に対して申し立てがあった際、事業者は当行の削除やアカウント停止などの対応が必要となります。

さあ新年度です。心機一転、新たな仲間と新しい目標に向かって挑戦していきましょう！個人的には、ブルーベズと角田選手の活躍が気になってソワソワしています。日本GP応援しています！（浅井）



さくら

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

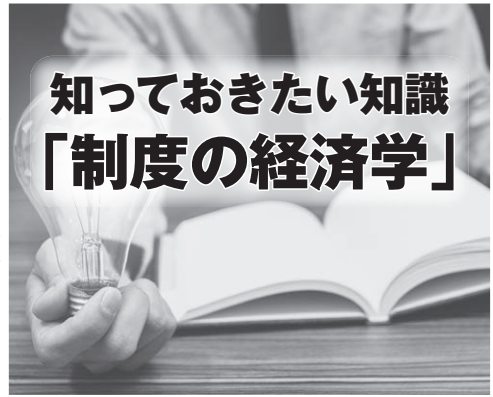
日	月	火	水	木	金	土
・	・	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	・	・	・

ワンポイント 価格転嫁検討ツール

仕入れ・材料費や人件費、水道光熱費等のコスト増加分を価格に反映させたい事業者が商品別(取引先別)の収支状況も確認しながら、目指すべき取引価格を検討できるシミュレーションツール。独立行政法人中小企業基盤整備機構がリリースしたもので、登録不要、無料で利用できます。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月30日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 4月30日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 4月30日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第1期分の納付
市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧
4月1日~4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付
市区町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月~3月分) 4月30日



知っておきたい知識 「制度の経済学」

「AI（人工知能）が人間の仕事を次々に奪い始めている。不平等を拡大し、民主主義を危険にさらしている。…このような混乱から抜け出すには、発想を変えて社会的・経済的な制度を刷新すべきではないか」、そのような経済研究が盛んに行われています。

昨年（2024年10月発表）のノーベル経済学賞にダロン・アセモグル、サイモン・ジョンソン、ジェイムズ・ロビンソンの3氏が選ばれました。彼らの研究は、人々の相互作用を形作っている制度と繁栄の

関係を解き明かし、さらに、制度改革の難しさに言及している点が評価されました。

皆様も新聞等で、「終身雇用制度の弊害」、「メインバンク制度の崩壊」、「社会保障制度改革」といった「制度」という言葉をよく目にすると思います。

そもそも制度と経済はどのような関係にあるのかを研究しているのが、「制度の経済学」です。

1 「制度の経済学」概要

経済学の従来の考え方は、取引は市場のメカニズムで決まるとしてきました。

労働の取引を例にとると、「需要（働いてもらいたい）と供給（働きたい）」の一致で労働の対価が決まる」といった、単純な考えでの説明です。

しかし、取引には事前、中間、事後のそれぞれの段階で経済・経営上でのさまざまな問題があります。例えば、取引の前に生じる事前の問題として相手を探すこと、取引相手が信用できるかどうかを調査することがあります。中間段階では、賃金に見合った労働をしているかどうか

や、緊急の仕事の課題を解決することが可能かどうか、といったこともあります。

事後の段階においても仕事の履行や賃金の額をめぐる紛争が発生するかも知れない等…。このように、取引について研究が進められてきました。

金銭貸借の取引においても同様です。金銭取引は事前の段階では、お金を借りる人の信用調査が必要ですし、事後的には、お金を約束通り返済してくれたかが問題です。貸す側についても利息の変更、追加担保を要求するといった問題が出てきます。

さらに重要なことは、これらの事前・中間・事後段階の諸問題により発生しうる損失を回避するために、社会には多くの仕組みが設けられているということです。

例えば、信用保証協会を利用して金融機関から資金を調達する場合です。利用中、返済が滞ると、その情報は他の金融機関にも共有される仕組みになっています。そうすることで、返済が滞ると他の金融機関の利用は難しくなります。

こうしたシステムが「制度」です。そして、このような非市場的な制度がどのように市場メカニズムを補完し、その機能を支えているかを解明するのが「制度の経済学」です。

2 「制度」の重要性

ここでも例を挙げて説明したいと思います。

日本とアメリカの金融システムを比較してみましよう。日本経済もアメリカ経済も市場経済であることは同じです。

しかし、金融システムを見ると、日本経済のシステムは銀行が貸し手（預金者）と借り手（企業）を仲介する「銀行中心の金融システム」です。一方、アメリカの金融市場は資本市場での株式・債券の売買を通じて貸し手と借り手を結びつける「資本市場中心の金融システム」です。

労働市場にも目を向けると、アメリカの労働市場は流動性が高く、中途採用・新卒採用もない単一の労働市場です。日本では終身雇用を採る会社が多く、新卒一括採用を行っており流動性が低いと言われてきました。

以上のことを踏まえて両国の金融市場をまとめると【表】のようになります。

表では、金融市場で資本市場中心のタイプがX0、銀行中心のタイプがX1。また、労働市場の側では、流動的単一市場をY0、終身雇用で流動性

表 経済システムの多様性

		労働市場	
		Y0 流動的な単一市場	Y1 終身雇用・ 新卒一括採用
金融市場	X0 資本市場中心	アメリカ	B
	X1 銀行中心	A	日本

作成：瀧澤弘和氏

の低いタイプをY1とします。この記号から、アメリカの経済システムは(X0、Y0)であり、日本の経済システムは(X1、Y1)という制度配置ということになります。

では、(X1、Y0)の制度(表ではA)は存在するか否か。経済システムが安定している場合は、存在するとは考えにくいのです。日本の経済システムを構成している銀行中心と、終身雇用という労働市場はお互いフィットした関係になっているからです。

このように複数の制度が互いに補完性をもっていることで経済システムが成立しているとすると、その改革はどのようになるかという問題が出てきます。この点について、表を見ながら考えてみたいと思います。日本の経済システムで金融市場の制度がX0に変わるならば(X0、Y1)が成立しますが、もともとX1とY1の間に強い補完性があったとすると、この新しい状態はもとの状態より低い成果を生ずる可能性が高い。また、(X1、Y1)の状態

から(X0、Y0)に移行させようとして、金融市場をX0に変更したとしても、それに従ってY1がY0とはならず意図しない変化を生ずることが考えられます。逆に、(X1、Y1)の補完性がそれほど高くなければ、比較的容易に(X0、Y1)や(X1、Y0)へと移行できるのですが。

このように経済システムの変更は、コストや時間がかかるといった課題があります。

3 「制度」の補足説明

いろいろな分野から、「制度」の説明があります。

(1) アリの研究から

アリの研究をしている学者が、アリ一匹一匹の行動は変わらなものの、アリの巣全体で見ると時と共に行動が変わってくる、という研究を発表しています。

若い頃の巣は、構造が単純でケンカ早くて、ちよつとしたことで他の巣のアリとすぐに争う。しかし、年を追うにつれて巣は複雑になり、アリは落ち着いてきて他のアリに挑発されても交渉で済ませるようになる。

当然、個々のアリは若いときでも何の年を取ってからの巣でも何の差もない。にもかかわらず、巣全体として見ると行動が変わり、それが個々のアリの行動を大きく左右している。これと同じようなことが、人間の組織にもあるに違いない。

組織も、組織全体として言わば意識みたいなものを持ちえて、その意識のありようのようなものが制度だ、ということが言えます。

(2) 法の追認

終身雇用制度は、戦後の雇用関係の中から雇用者と労働者の双方に暗黙の内に了解されるようになっていきました。「そういう形で世の中が動いている」という一種の期待・予想です。法は後からそういう予想を追認するような形で成文化されていきます。そうしたことが制度の本質である、と考えて良いと思います。

【参考文献】

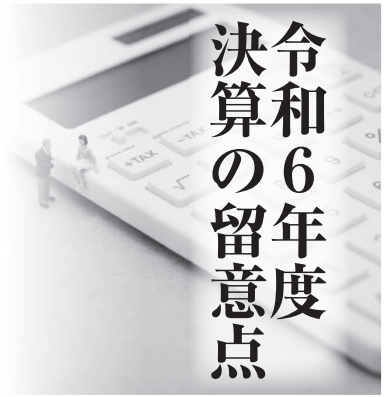
「青木昌彦の経済学入門」

著者：青木昌彦

「現代経済学」

著者：瀧澤弘和

令和6年度 決算の留意点



令和6年4月1日以後に開始する事業年度から適用される法人税制では、令和6年度税制改正において、賃上げ促進税制や交際費等の損金不算入制度の見直しが行われています。決算・申告手続きの際の留意点を、改めて確認します。

賃上げ促進税制

(1) **全法人向け制度**
国内雇用に支給した給与などの額（以下、雇与者給与等支給額）が、前年度と比べて一定以上増加した場合に、増加額に税額控除割合を乗じた額を法人税額から控除する制度を、賃上げ促進税制といいます。原則は、継続雇与者給与等支給増加割合

が3%以上の場合に税額控除割合は10%ですが、次の上乘せ措置があります。【表1参照】

継続雇与者給与等支給増加割合が、4%以上の場合には5%を加算して税額控除割合が15%に、5%以上の場合には10%を加算して税額控除割合が20%に、7%以上の場合には15%を加算して税額控除割合が25%になります。

さらに、教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が10%以上であり、かつ教育訓練費の額が雇与者給与等支給額の0.05%以上である場合、税額控除割合に5%を加算します。また、プラチナくるみん認定もしくはプラチナえるぼし認定を受けている場合、税額控除割合に5%を加算します。

(2) **中堅企業向け制度**
青色申告書を提出する法人で事業年度終了時に特定法人（常時使用する従業員の数が2000人以下等の要件を満たす法人）に該当するものについては、次の上乘せ措置があります。継続雇与者給与等支給増加割合が4%以上の場合には15%を加算して税額控除割合が25%になります。さらに、教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が10%以上であり、かつ教育訓練費の額が雇与者給与等支給額の0.05%以上である場合、税額控除割合に10%を加算します。また、プラチナくるみん認定もしくはプラチナえるぼし認定を受けている場合、またはそ

算して税額控除割合が25%になります。さらに、教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が10%以上であり、かつ教育訓練費の額が雇与者給与等支給額の0.05%以上である場合、税額控除割合に5%を加算します。また、プラチナくるみん認定もしくはプラチナえるぼし認定を受けている場合、またはその事業年度においてえるぼし認定3段階目の認定を受けた場合には、税額控除割合に5%を加算します。

(3) **中小企業等向け制度**
中小企業者等については、雇与者給与等支給増加割合が、1.5%以上の場合には税額控除割合が15%、2.5%以上の場合には税額控除割合が30%になります。

さらに、教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が5%以上であり、かつ教育訓練費の額が雇与者給与等支給額の0.05%以上である場合、税額控除割合に10%を加算します。また、プラチナくるみん認定もしくはプラチナえるぼし認定を受けている場合、またはそ

表1 賃上げ促進税制の税額控除割合

国税庁資料より

区分	増加率の判定対象	賃上げ要件	基本割合	教育訓練費	くるみん・えるぼし	合計	教育訓練費の要件	くるみん・えるぼしの要件
全法人	継続雇与者給与等支給額	3%以上	10%	+5%	+5%	20%	①教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が10%以上かつ、 ②教育訓練費の額が雇与者給与等支給額の0.05%以上	プラチナくるみん認定又はプラチナえるぼし認定
		4%以上	15%			25%		
		5%以上	20%			30%		
		7%以上	25%			35%		
中堅企業		3%以上	10%	+5%	+5%	20%		プラチナくるみん認定又はえるぼし3段階目以上認定
		4%以上	25%			35%		
中小企業	雇与者給与等支給額	1.5%以上	15%	+10%	+5%	30%	上記①が5%以上かつ、 ②が0.05%以上	くるみん認定又はえるぼし2段階目以上認定
		2.5%以上	30%			45%		



の事業年度においてくるみん認定もしくはえるぼし認定2段階目以上の認定を受けた場合には、税額控除割合に5%を加算します。

(4) 繰越控除・その他
 賃上げ促進税制により税額控除できる額は、調整前法人税額の20%（当期税額基準額）が上限になっています。中小企業者等については、当期税額基準額を超える額は、最大5年間繰り越して、各期の上限の範囲内で調整前法人税額から控除することができま。【図1参照】

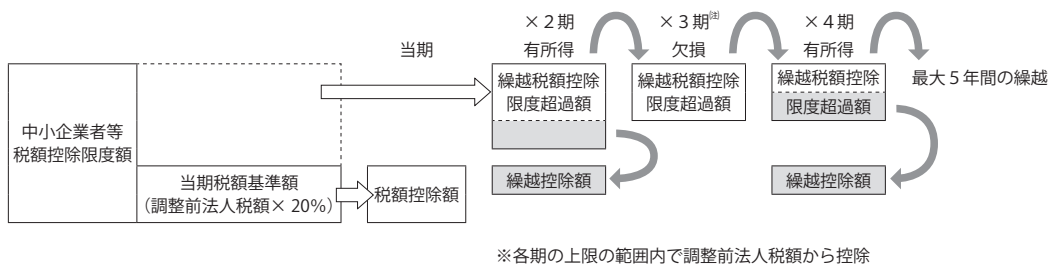
この規定の適用を受ける場合には、賃上げ促進税制の適用を受けた事業年度以後の各事業年度の確定申告書等に、明細書を添付する必要があります。

賃上げ促進税制では、「給与等の支給額」から「その給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」を控除することになっています。この控除する金額から、「役務提供の対価として支払を受ける金額」が除かれることになりました。具体的には、看護職員処遇改善評価料及び介護職員処遇改善加算などは控除せず、「給与等の支給額」に含まれることとなります。

令和6年4月1日以後に支出する飲食費のうち、1人当たり1万円以下のもは交際費等の範囲から除かれます。また、1人当たり1万円を超える接待飲食費の50%相当額について損金算入を認める制度（接待飲食費に係る損金算入の特例）と、中小法人が支出する交際費のうち800万円までの損金算入を認める制度（中小法人に係る損金算入の特例）については、適用期限が3年間延長され、令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度において適用されます。【図2参照】

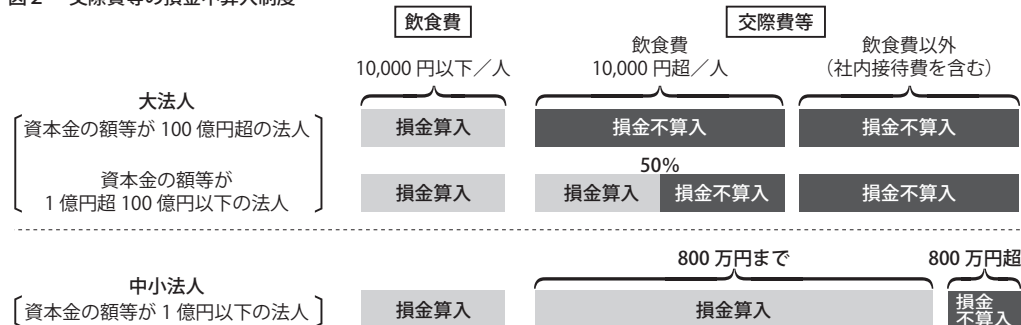
図1 繰越税額控除制度のイメージ

国税庁資料より



（注）繰越税額控除制度の適用を受けない事業年度であっても、確定申告書等に明細書の添付が必要

図2 交際費等の損金不算入制度



※ 中小法人は、交際費等の800万円までの損金算入と飲食費の50%相当額の損金算入とのいずれかを選択可能

募集時における 情報表示の注意点

昨今、インターネットで犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の労働者募集と誤解を生じさせるような広告等も見受けられることから、労働者の募集を行う者に対し、募集時の表示についての通知(後述)が発せられました(令和6年12月 厚生労働省)。

また、同省ホームページにおいては、求職者に対しても、次のように注意喚起が行われています。

「闇バイト」は犯罪実行者の募集です。応募して、強盗や詐欺といった犯罪に加担し、逮捕された人が多くいます。

求職者の皆様におかれては、SNS上の怪しい求人には絶対に手を出さないでください。「募集主の氏名(又は名称)・住所・連絡先(電話番号等)・業務内容・就業場所・賃金」の表示がない募集広告には特に気をつけてください。

労働者を募集する際に、募集内容に不適切・不明確なものがあるときは、求職者から敬遠され、「募集をしているのに応募がない」となることもあり得ることから、適切な表示になっているか否かを確かめながら募集していくと良いでしょう。

今回は、労働者を募集する際の注意点を解説します。

1 法令上の扱い

(1) 法的確表示

職業安定法では、「求人等に関する情報を提供するときは、

当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。」とし、提供する情報は「正確かつ最新の内容に保たなければなりません。」としています(同法第5条の4)。

(2) 罰則

同法では罰則も定められており、「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を提示して、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供若しくは労働者の供給を行い、又はこれらに従事したとき」は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます。

また、公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で募集を行っている場合はさらに重い罰則も定められています。

2 募集時の注意点

(1) 必ず記載する事項

求人等に関する情報を提供するときには、「虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない」こととされており、これをさらに明確化するため、令和6年12月18日に発せられた通知(職需発1218第1号)に

において、①氏名又は名称、②住所(所在地)、③連絡先、④業務内容、⑤就業場所、⑥賃金の情報(以下「6情報」)は記載することが必要とされました(注)。

(注) 雇用仲介事業者を利用する場合

雇用仲介事業者(職業紹介事業者・募集情報等提供事業者)を通じて労働者を募集する場合、求職者から照会があった際には、雇用仲介事業者が、募集主の氏名・名称等を当該求職者に回答することとなっております。それを照会先を付して示す場合には、その回答する募集主の氏名・名称等の情報は必ずしも載せる必要はありません。

(2) 募集内容の記載に関するQ&A

厚生労働省が公開するQ&Aより一部を抜粋します。

Q1 「住所(所在地)」はどこまで記載すれば良いか?

A1 募集主について誤解を避けることのないよう、ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要がある。

Q2

「連絡先」として何を記載すれば良いか。SNSのメッセージ機能を使って、送付先を示す方法でも問題ないか？

A2

電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイトに備え付けられた専用の問合せフォームへのリンクのいずれかを記載する必要があります。

Q3

広告等により募集情報を提供する場合は、6情報を提供し、6情報が記載されている会社ウェブサイトの募集要項等のリンクを記載することでも問題はないか？

A3

会社ウェブサイトの募集要項等のリンクのみでは、そもそも求人であるかどうかも含め、誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する広告等自体に6情報を記載する必要があります。

Q4

業務内容、就業場所及び賃金については、職業安定法第5条の3（求職者等への労働条件等の明示）や労働基準法第15条（採用時の労働

A4

要はないが、広告等を見た労働者になろうとする者等が、募集主等について誤解を生じないよう、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があります。例えば、就業場所について、「就業場所の変更の範囲」は記載せず「雇入れ直後の就業場所」のみを示す形や、複数の候補を示し、「応相談」とする形、賃金について、「時給1500円」とする形でも、記載があれば、直ちに職業安定法第5条の4違反とはならないと考えられる。

Q5

フリーランスの募集に求められるか？

A5

フリーランスの募集も、6情報の記載は同じように必要。
(3) 職業安定法の指針
前述の注意点のほか、募集等をする者が適切に対処するため

に定められた指針において、求人等に関する「的確な表示に関する事項」として定められたものがありますので、一部を抜粋してご紹介します。

・ 関係会社を有する者が労働者の募集を行う場合、労働者を雇用する予定の者を明確にし、当該関係会社と混同されることのないよう表示しなければならぬ。

・ 労働者の募集と、請負契約による受注者の募集が混同されることのないよう表示しなければならぬ。

・ 賃金等（賃金形態、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給、固定残業代等に関する事項をいう。）について、実際の賃金等よりも高額であるかのように表示してはならない。

・ 職種又は業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはならない。

3 その他

(1) 募集時の明示事項の改正
令和6年4月に労働基準法が改正され、雇入れの際に「従事

すべき業務の変更の範囲、就業場所の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準」を明示することとなりました。

職業安定法においても同様の改正が行われ、採用が決まった後だけではなく、募集・職業紹介事業者への求人の申込みの段階からそれらの事項を明示しなければならぬとされていますので、募集活動の際はお気を付けてください。

(2) 求職者等への情報提供
求職者等への職場情報の提供については、令和6年3月に「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」が厚生労働省により策定されました（インターネット上で検索可）。

個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、希望する者の円滑な労働移動を促進するためのもの、法令上で開示・提供が必要なもの、求職者等が求める情報などがまとめられた手引となっています。
募集・採用時にご活用ください。

サーキュラーエコノミーでの事業機会

国内市場を中心に事業を行っている中小企業でも、サーキュラーエコノミーでの事業機会はあるかどうか、考えてみます。

1 循環経済(サーキュラーエコノミー)とは

サーキュラーエコノミーとは、生産活動や消費活動などのあらゆる段階における資源の効率的・循環的な利用を図る経済活動を指します。

環境白書は「循環経済の取組みを持続的な取組みとして、社会経済活動の中で主流化していくために、政府として、2030年までに循環経済関連ビジネスの市場規模を、現在の約50兆円から80兆円にする」という目標を掲げています。

2 中小企業が取り組むメリット

現在の段階では、中小企業がサーキュラーエコノミーに取り組むのは輸出と関係がある会社で「大企業の取引先から要請がある

のでやむを得ず取り組んでいる」といったところでは。

しかし、取り組んだ企業の中ではコストダウンをもたらした事例が出てきています。例えば、廃棄物の削減が「供給先や材料の最適化」「エネルギーの効率化」につながった等です。

その他にもメリットがあります。

① リスク回避

資源価格や紛争地域からの資源供給といった供給からの「リスク回避」に備え、資金の手当てを考えておく等

② 価格以外の他社との差別化

顧客から取り組みの姿勢が評価されることや、従業員のモチベーションの向上につながる

③ 収益創出や成長戦略

サーキュラーエコノミーの取り組みにより、既存のビジネスに固執することなく材料供給から顧客への提供方法等を見直す機会になる。

他社に先んじての改革を期待します。

文章力を高める

文章を書くことに苦手意識を持っている人は、書き終えるとホッとします。しかし、さらに客観的に次の方法で推敲(すいこう)することをお勧めします。

① 一日空けてから読み直す

時間を置いて読み直すと、どうも主旨と違って書いているのではないか等を確認できます。

② 声を出して読む

音読して読み直すと、伝わりにくかった、という気づきもあります。

③ 印刷してチェックする

パソコンで作成した場合は印刷し、手書きの時はコピーし、チェックすることをお勧めします。

④ 他人にチェックしてもらう

知人等専門外の人でも、分かり難い表現は指摘できます。

当り前のことですが、このうちの一つでも習慣づけると文章力はアップします。

ショッピングセンターの現状と課題

多くのショッピングセンター(SC)が苦戦しています。新開業SCでも1年以内に撤退するテナントが多数あります。通常、SCは1000~2000のテナントが入居。そのテナント企業は、大型区域を有するキーテナント、集客の目玉となる主テナント(例…全国チェーン展開のA靴店)及び、SCの

多くへ常時、出展する中核テナント(例…外資系のハンバーガー)の3種類で構成(テナントミックス)されます。

SCの運営会社は集客力のある企業を誘致するため、どこかのSCも近似し、顧客からすれば魅力に欠ける。コンサルタントT氏は、このままのテナントミックスでは未来はない、積極的に店舗構成を変え、店舗間の相乗効果等を上げるテナントダイナミクスを提唱します。