

## 中小企業省力化投資補助金を活用していきましょう！！

2月27日厚生労働省が発表した2023年の出生数(速報値)は、前年比5.1%減の75万8631人と過去最少を更新しました。これは国立社会保障・人口問題研究所の推計より、およそ12年早いペースで少子化が進んでいるそうです。また2050年には東京を除くすべての道府県が2020年時の人口より減少するそうです。人口減少の問題は中小企業にも大きく関わってくる問題で、既にその影響を受けている会社もあるかと思えます。

そのような中、4月15日に省力化の設備導入を後押しする中小企業省力化投資補助金<sup>1</sup>(最大1,500万円、補助率1/2以下)の具体的な製品カタログが公開されましたので、活用できそうな製品と注意点を紹介したいと思います。

### 【製品紹介】

#### ① 配膳ロボット(対象業種: 飲食業、宿泊業)

各種センサーにより人や障害物を回避しながら自律走行により料理や飲み物等を人に代わって配膳するロボット。

#### ② 自動倉庫(対象業種: 製造業、倉庫業、卸売業、小売業)

自動倉庫は、パレットやケース、コンテナを自動的に出入庫・保管できる製品。

保管する棚、出し入れする機械、前後の荷受け・荷渡し装置で構成され、コントロール、管理するシステムも含む。

#### ③ 検品・仕分システム(倉庫業、製造業、卸売業、小売業)

検品と仕分が一体で完成するシステムにより、目視で確認し仕分ける工程を無くし、仕分や検品にかかる自動化を実現する製品。

#### ④ スチームコンベクションオーブン(対象業種: 飲食業)

プログラム機能を持ち、料理、食材ごとの加熱時間、温度等を登録でき、使用する人間を問わず調理を任せられる製品。

### 【注意点】

① 交付決定前に購入した省力化製品や、中古品は対象外。

② リース契約、レンタル契約の省力化製品は対象外。

(ア) 「ものづくり補助金」の交付決定を受けそれから10カ月経過していない事業者、過去3年間に2回以上「ものづくり補助金」の交付決定を受けた事業者は対象外。

③ 「事業再構築促進補助金」に採択された事業者であって、その補助対象である事業に用いるための機器を本事業で導入する事業者は対象外。

④ 「観光地・観光産業における人材不足対策事業」により設備投資に対する補助金の交付決定を受けた事業者、あるいはその申請を行っている事業者は対象外。

<sup>1</sup> 4/22時点では、まだ公募スケジュールは公開されておられません。

## 贈与税の改正おさらいチェック！

令和 6 年度税制改正で、贈与税に関係する制度も大きく変わりました。以前の TAXNEWS でも何度かお伝えしていますが、今回は「相続対策としての贈与の注意点」も交えて、お伝えしていきます。

### I 暦年課税(通常の贈与)

今回の改正で「相続税の生前贈与加算」が 3 年から 7 年に変更になりました。相続税を減らすために毎年コツコツ贈与していても、**亡くなる前 7 年以内の相続人等への贈与は、亡くなった方の相続財産に加算されます。**

※令和 5 年までの贈与はこちらの改正の対象外です。

### II 相続時精算課税

相続時精算課税は、相続の前倒しという意味合いが強い制度です。そのため相続時精算課税で贈与した財産は 2,500 万円まで贈与税はかかりませんが、**贈与した財産は相続財産に加算され、相続税がかかります。**

今回の改正では、**新たに年間 110 万円の基礎控除**が創設されました。相続時精算課税による贈与を受けた場合、年間 110 万円までの金額は贈与税はかからず、**相続財産にも加算されません**。上記 I のような 7 年ルールもありません。

※相続時精算課税の制度を受ける場合は、**贈与した日の翌年 3 月 15 日までに「相続時精算課税選択届出書」の提出が必須**になります。(年間 110 万円以下の贈与でも、初年度の提出は必須です)

### III 暦年課税と相続時精算課税の比較表

	暦年課税	相続時精算課税
税率	毎年 110 万円を超えた部分の金額によって 10%~55%(累進課税)	毎年 110 万円を控除して、累計 2,500 万円を超えた部分に一律 20%
相続財産への加算	亡くなる前 7 年以内の贈与 (年間 110 万円 <b>控除前</b> ) ※令和 10 年~12 年までは段階的に延長	特例適用した年以後のすべての贈与 (年間 110 万円 <b>控除後</b> )
申告手続き	110 万円を超える場合に要申告	<b>適用初年度は申請必須。</b> その後は 110 万円を超える場合に要申告

### IV 住宅取得等資金の贈与

子供や孫がマイホームを購入・新築等する場合に、一定の要件を満たせば、500 万円(省エネ等住宅の場合は 1,000 万円)まで贈与税がかからず贈与することができる制度です。2023 年までの制度でしたが、今回の改正で**2026 年(令和 8 年)12 月 31 日まで延長**されました。

#### ※注意点

- ①贈与を受ける人に、一定の要件があります。(所得 2,000 万円以下、年齢 18 歳以上 等)
- ②贈与の年の翌年の 3 月 15 日までに、**贈与を受けた金額(住宅取得等資金)の全額を充てて**、購入・新築をすることが必要です。
- ③その他 要件がありますので、ご検討の際は担当者にご相談ください。

### IV 贈与の注意点

贈与をする際は、渡す人と受け取る人の意思確認が必須です。認知症の親から贈与する場合、または親が自ら管理する子供名義の通帳に積み立てただけといった場合には**贈与と認められない可能性**が高いです。

## マイナス金利政策解除後の対応

今回のテーマは「マイナス金利政策解除後の対応」です。約10年続いた「マイナス金利政策」の解除が日銀総裁より発表がありました。「マイナス金利政策」が解除されることにより金融取引への影響を懸念される事業者様は多いと思います。そこで、どのようなことが懸念されるか、金融取引の注意点を伝えさせていただきます。

### 【解除後の変化】

#### ・預金金利の上昇

金融機関は、日銀に預けても利息を取られなくなった為、預金を抑える必要がなくなります。その為コストが減り預金金利の上昇に期待ができます。4月から普通預金金利0.001%から0.02%に引き上げをしている金融機関もあります。

#### ・貸出金利の上昇可能性

マイナス金利によって日銀が定めていた金利が-0.1%で、そこから0.1%に引き上げになり、その結果、短期金利は0.1%程度引き上げが行われます。金融機関の金利に直接関係のある短期プライムレートは据え置きになった為すぐに金利上昇の影響は小さいと思われそうですが、今後の利上げ幅には注視が必要です。

#### ・融資が受けにくくなる可能性がある

マイナス金利の中では金融機関が日銀への預金に対して金利を支払っていた為企業への融資に積極的でしたが、マイナス金利がなくなった為、銀行はリスクを取ってまで融資をする必要がなくなり融資の基準が厳しくなっていく可能性があります。

### 【金融取引の注意点】

#### ① 表面金利と実質金利を考える

金融機関が考える金利には「表面金利」と「実質金利」の2種類があります。「表面金利」は金融機関から提示される金利のことです。「実質金利」は、金融機関の内部的な金利の考え方で、

$(\text{支払利息} - \text{受取利息}) \div (\text{借入金} - \text{預金}) \times 100$  の計算式で算出できます。融資取引のある金融機関に預金が多くある場合には金利の引き下げ交渉もできるかもしれないので、金利上昇が懸念される状況の中では自社の「表面金利」と「実質金利」を把握することは大事なことになってきます。

#### ② 金融機関からの預金勧誘には注意

今回のマイナス金利政策解除により預金金利が上昇傾向にあることから、各金融機関が預金増強キャンペーンとして金利条件が良い商品提案があるかもしれません。中でも定期預金が代表的なものです。金利条件が良いからといって多く預け入れをしてしまうのは注意が必要です。急に資金が必要になり引き出したくてもすぐに解約してもらえなかったり、定期預金は担保と同じように見られている可能性があるため融資審査に影響が出てしまうこともあるからです。

### 【まとめ】

今回は「マイナス金利政策」解除についてお話しましたが、上記でも述べた通り預金金利はすぐに上昇しても、貸出金利のすぐの上昇の可能性は低いと思われます。しかし、日銀の今後の利上げ幅しだいでは貸出金利の上昇も十分考えられます。取引している金融機関の実質金利を計算して、一覧表の作成で取引状況を整理し金融機関で競合させることや、表面金利が高い金融機関には多く預けることで表面金利の引き下げ交渉もできるかもしれないので、今から対策を考えていくことも必要になってくると思います。

## 建設業・運送業にも適用！時間外労働の上限規制

働き方改革法案の一つ、時間外労働の上限規制が2024年4月から「建設事業、自動車運転の業務（運転手）、医師等」についても適用されます。今一度、法改正の内容と、対応すべき項目を確認しておきましょう。（起算日が2024年4月1日以降の36協定から適用となります）。

### ①時間外労働の上限規制の内容

時間外労働とは、労働基準法により定められている「1日8時間、かつ週40時間を超える労働」のことを指します。（変形労働時間制を導入している場合は、その定めによります。）

#### ●労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度 1日8時間 1週40時間	法律で定められた休日 毎週少なくとも1回
---------------------------------	-------------------------

労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいいます。また、使用者の黙示の命令（残業せざるをえないような仕事を命じる事）により労働者が業務に従事する時間も労働時間に当たりますので注意が必要です。

#### ●時間外労働の上限（原則）

対象期間	一般条項の上限
1か月	45時間以内
1年	360時間以内

#### ●臨時的な特別の事情がある場合の上限

(1) 一般の事業（建設業・運送業・医師を除く）

対象期間	特別条項の上限
1か月	45時間を超えられるのは年6回まで100時間未満
2~6か月	平均80時間以内
1年	◇720時間以内（時間外労働のみ）

◇時間外労働、法定外休日労働の合計時間です。  
 法定休日労働は含まれません。

#### (2) 建設業

現場作業員を含め事務、営業も建設業の規制に適用します。

対象期間	特別条項の上限
1か月	45時間を超えられるのは年6回まで/※100時間未満
2~6か月	※平均80時間以内
1年	◇720時間以内（時間外労働のみ）

◇時間外労働、法定外休日労働の合計時間です。  
 法定休日労働は含まれません。

※の規制は災害の復旧・復興の事業に関しては、適用されません。

36協定で定める延長時間の上限だけでなく、休日労働も含んだ1か月当たり及び2~6か月の平均時間数にも上限が設けられました。このため、これまでとは異なる方法での労働時間管理を選択する必要があるかもしれません。

#### (3) 運送業

運送会社のドライバー以外の職種（事務、営業等）には適用されません。

対象期間	特別条項の上限
1か月	なし
2~6か月	なし
1年	960時間以内（時間外労働のみ）

※運送業は、他の業種と異なり年間総時間数についてのみ規制されます。超過すると法令違反になります。毎月の累積残業時間の確認をしましょう。なお上記の時間には、法定休日労働は含まれません。

#### 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

##### （改善基準告示）

ドライバー等について、労働基準法では規制が難しい拘束時間、休息期間、運転時間等の基準を定めています。2022年12月に自動車運転者の健康確保等の観点により見直しが行われ、2024年4月1日から施行されます。

#### (4) 医師の時間外労働の上限規制

勤務医の時間外労働を原則年間960時間以内、月100時間未満に収めることを目指します。

### ②上限規制への対応

時間外労働や休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。仮に、36協定を事前に届出せずに時間外労働や休日労働を行った場合は、労働基準法違反となります。時間外労働が協定に定めた上限時間を超えないように、確実に労働時間を管理する必要があります。

労働時間の把握は、社員の健康確保措置への取り組みにもつながります。

お困り事がございましたらご相談下さい。



## ストーリーで学ぶ 1年で業績を13倍にしたチームの作り方

### 『チームX』

木下 勝寿 (著)  
ダイヤモンド社(2023/11)

北の達人コーポレーションの木下社長の体験に基づき、  
チーム変革を起こすメソッドが紹介されています。  
チームが変革していくストーリーを擬似体験できる1冊です！

#### 【感想】

化粧品・健康食品をeコマースで販売している北の達人コーポレーションは創業から20年を迎えた2020年、業績は右肩下がり、退職者が続出するという大きな課題にぶつかります。

当時の木下社長は、その原因は「個々のプレイヤーに任せた野武士集団だったから」と語っていますが、チームとして成果をあげられていないことに目を付け、意を決してチームの変革・「チームX」に取り組み始めます。

当時抱えていた5つの課題に対して、木下社長は「チームX・5つの取り組み」により、3年後の2023年には前年度の業績を13倍にも飛躍させます。

本書では、その3年間の軌跡をストーリー仕立てに、いかに組織の機能不全を取り除き成果を上げていったのかというリアルな情景を描いています。

組織の硬直化・チームビルディングで悩んでいる方にお勧めの1冊となっています。

#### 【以下引用】

##### 【チームX(変革)の5ポイント】

① KPI ②教育の仕組み ③共通言語化 ④タスク管理 ⑤風土

##### ① KPI

KPI マネジメントは、「これさえやればいい」という指標を示すものだ。指示がシンプルであればあるほど、メンバーは走りやすい。だからKPIを設定すると、メンバーの動きは加速する。

KPIの設定で次に大事なことは「一目でわかる事」である。たとえば、今月の売上目標が1000万円、現在が20日、実績は600万円という場合、この状態はうまくいっているのか、

うまくいっていないのか、あなたは即答できるだろうか？

どちらか分からなければ、このままの行動で良いのか、今すぐ行動を変えなければならないのか判断できない。  
こんな状態では目標として機能していない。

まず最低限、「残り営業日数」「標準達成率」「実績達成率」が一目でわかる必要があるのだ。

##### ③共通言語化

試行錯誤の末、私は「暗黙知を暗黙知として伝える」のではなく、「暗黙知を形式知化」して伝える方法を編み出した。それが「**共通言語化**」だったのだ。多くの人が理解できない暗黙知を「共通言語化」して形式知化すると、社内の知識レベルが一気に上がる。…。自社独自の概念や強みを「共通言語化」していけば、各メンバーの頭の中で再生・拡大され、チームは劇的に

伸びていく。ぜひあなたの会社の強みを「共通言語化」してメンバーと共有してほしい。

自社の共通言語を定めたら、その言葉を繰り返し使い、組織を成長させていきましょう。