

インボイス最低限これだけは

いよいよ10月1日よりインボイス制度が開始します。残り一か月間で最低これだけは、という事項に厳選してチェックリストを作成しました。準備は万端でしょうか。

I 自社が発行するインボイス

<input type="checkbox"/>	自社の登録番号を確認した	国税庁の「適格請求書発行事業者公表サイト」で確認
<input type="checkbox"/>	自社の登録番号を得意先に通知した	書面やメールにて通知
<input type="checkbox"/>	自社の請求書等がインボイスの6要件を満たしていることを確認した	①会社名および 登録番号 ②取引年月日 ③取引内容 ④税率ごとに区分して合計した対価の額および 適用税率 ⑤ 税率ごとに区分した消費税額等 ⑥書類の交付を受ける事業主の氏名または名称
<input type="checkbox"/>	自社の請求書等がインボイスの端数処理の要件を満たしていることを確認した	一つのインボイスにつき税率ごとに1回の端数処理 都度発行の納品書は要注意
<input type="checkbox"/>	交付する請求書等がない場合の取引（賃貸借取引等）について取引先に自社の登録番号等を通知した	賃貸借契約書に 登録番号、税率、消費税額 の記載がない場合は書面やメールで上記の通知をする必要があります
<input type="checkbox"/>	社内の誰が問合せを受けたとしても自社の登録番号が分かるよう準備をした	社用掲示板等で開示しておき経理部門に問合せが集中しないような配慮を

II 取引先から交付を受けるインボイス ※継続して簡易課税の適用 書面やメールにて確認依頼

<input type="checkbox"/>	全ての取引先についてインボイスの登録が済んでいるかを確認した	取引先がインボイス事業者であるかどうかは自社で把握していただく必要があります
<input type="checkbox"/>	全ての取引先についてインボイス事業者一覧または免税事業者一覧を作成し、会計事務所と共有した	賃貸借契約書に 登録番号、税率、消費税額 の記載がない場合は書面やメールで上記の通知をする必要があります
<input type="checkbox"/>	交付を受ける請求書等がない場合の取引（賃貸借取引等）について取引先に登録番号等の確認をした（住宅の貸付は不要）	インボイスに対応していない会計ソフトではインボイス開始後の申告書を作成できません
<input type="checkbox"/>	会計ソフト、販売管理ソフト等においてインボイスの設定を行った	課税事業者、免税事業者の登録

III 免税事業者との対応 ※継続して簡易課税の適用を受ける事業者は不要

<input type="checkbox"/>	新規取引先が免税事業者かどうかをチェックするルールを導入した	上記のインボイス事業者一覧、免税事業者一覧を都度改訂し会計事務所と共有する必要があります
<input type="checkbox"/>	免税事業者との対応方針を決めた	値下げ交渉等の交渉担当者は誰か

事業再構築補助金・ものづくり補助金を活用していきましょう!

第11回事業再構築補助金(公募締切10月6日(金)18時)、16次ものづくり補助金(公募締切11月7日(火)17時)の公募が始まっています。どちらの補助金も、申請の準備には時間がかかります。

今回は、第11回事業再構築補助金、16次ものづくり補助金において、多くのお客様が該当しそうな申請枠について公募要項をまとめていきます。

◎第11回事業再構築補助金の申請枠と、主な要件

・成長枠 最大7,000万円 最大補助率2/3

①取り組む事業が、10年間で市場規模が10%以上拡大する業種・業態に属していること。(対象となる業種・業態は事務局で指定されています。ただし、指定外の業種・業態でも、応募時に要件を満たすデータを提出し、認められた場合は対象になります。)

②3~5年で給与の支給総額を年率平均2%以上増加させること。

・グリーン成長枠 最大1.5億円最大補助2/3

①グリーン成長戦略「実行計画」14分野の課題の解決に資する取組を行う中小企業等が対象。

・最低賃金枠 最大1,500万円 最大補助3/4

①該当の期間で売上が10%以上減少していること。②最低賃金+30円以内の従業員が10%以上いること。

※第11回事業再構築補助金では、サプライチェーン強靱化枠の公募はありません。ご注意ください。

◎16次ものづくり補助金の申請枠と、主な要件

共通要件・・・①事業者全体の付加価値額を年率平均3%以上増加、②給与支給総額を年率平均1.5%以上増加、③事業場内最低賃金(事業場内で最も低い賃金)を地域別最低賃金+30円以上の水準にする、以上の要件をすべて満たす3~5年の事業計画を策定していること。

・通常枠 最大1,250万円 補助率1/2, 2/3 (小規模・再生事業者)

革新的な製品・サービス開発又は生産プロセス・サービス提供方法の改善に必要な設備・システム投資などを支援。

・回復型賃上げ・雇用拡大枠 最大1,250万円 補助率2/3

業況が厳しい事業者※が賃上げ・雇用拡大に取り組むための革新的な製品・サービス開発又は生産プロセス・サービス提供方法の改善に必要な設備・システム投資等を支援。

※前年度の事業年度の課税所得がゼロである事業者に限る。

・デジタル枠 最大1,250万円 補助率2/3

DXに資する革新的な製品・サービス開発又は生産プロセス・サービス提供方法の改善による生産性向上に必要な設備・システム投資等を支援。

※独立行政法人情報処理推進機構が実施する「SECURITY ACTION」の「★一つ星」または「★★二つ星」いずれかの宣言を行っていること。

金融機関のノルマとは？

今回のテーマは「金融機関のノルマ」についてです。

現在、金融機関の中にはノルマを廃止すると公言しているところもあります。しかし実態は今まで通りノルマを設定しているケースがほとんどなのが現状です。

金融機関は元来、貸出金利息と手数料を収益源として稼いできました。しかし今般の貸出金利息の低下により収益が稼げづらくなってきており、金融機関の営業担当者に課せられるノルマが多種多様なものとなってきております。金融機関により差はありますが、以下のようなものがノルマとしてあります。

個人営業

- ・融資(住宅ローンや個人ローン等)
- ・預金(定期預金・定期積金・新規口座開設件数等)
- ・預かり資産(投信・保険・外貨預金等)
- ・その他(年金契約件数・インターネットバンキング件数等)

法人営業

- ・融資(保証付融資、プロパー融資、私募債等)
- ・預金(定期預金・定期積金・新規口座開設件数等)
- ・預かり資産(投信等)
- ・その他(ビジネスマッチング等のアライアンス業務等)

【金融機関の現状】

非常に多くの項目がありますが、一番評価されるのは融資項目となります。上記で述べた通り金融機関の主な収益源は貸出金利息ですので、その主軸となる融資項目は相当なウェイトを置いておりますし、金融機関同士の競争も激しいです。そもそも金融機関は多くの人や企業から預金としてお金を集め、そのお金を資金が必要な個人や企業に預金金利より高い金利で貸し出し、その金利差で収益を上げる事業構造です。ところがその金利が低くなっていることで稼げづらくなっており、預かり資産やビジネスマッチング等の提携業務での手数料収入で賄わないといけない状況になってきているのも実状です。

そしてこれらのノルマは本部と各支店の支店長との話し合い等で次年度のノルマが決定するのが一般的です。(支店の規模や営業担当者の人数での頭割りとなるケースが多いです。)

そうして決定したノルマは各支店の担当者へと割り振られどのように推進していくかを支店内で話し合い決定します。(法人担当・個人担当で特性を生かしての割振りや地区の特性での割振りが一般的かと思います。)

【融資のノルマについて】

先程、ノルマでも一番評価されるのは融資項目というお話をさせていただきましたが、最近では平均残高でノルマが設定されている場合もあります。理由としては、いわゆる獲得残高ベースで目標を設定してしまうと、年度末に1日だけ大きな金額を融資実行するだけで達成が可能となりますが、平均残高となると期の初めから融資残高を増やしていかないと達成することが困難となります。また融資は返済が伴うものですので毎月の返済金額を上回る融資実行を行わないと目標から遠のいていくこととなります。ですので、財務状況が良かったり成長が見込まれるお客様に対し積極的な融資提案を行います。

【最後に】

ノルマは多くの項目があり、基本的には全てのノルマを達成することが目標です。しかし金融機関あるいは時期によって力を入れる項目に温度差があるのは実状です。これをやれば担当者との関係が良くなると言えるものではありません。大抵の場合、地域性やお客様層等により苦しいノルマはあるはずですが、それに少しでも協力してあげることができれば、良好な関係に繋がるかと思えます。但し、明らかに不必要なもの、損するような内容の場合は協力を避けるべきです。そこはしっかりと考えた上で動いていただければと思います。

最低賃金の改定について

令和5年7月28日、厚生労働省の中央最低賃金審議会は、最低賃金引き上げの目安について全国加重平均1,002円、上昇額41円の内容で答申をまとめました。これを受けて各地方最低賃金審議会で答申された引き上げ額は、全国加重平均1,004円、上昇額43円と、過去最大であった昨年の引上げ幅を大きく上回る内容になりました。

①全国加重平均1,000円台へ

今年の春闘における企業の賃上げの流れを中長期的に波及させるよう、コロナ禍以降の企業の賃金支払能力、2021年から続く物価上昇による労働者の最低限必要な生計費に関する数値をもとに、昨年に続き過去最高の引上げ率(4.3%)が決定されました。なお、中小企業の賃上げ実現に向けて、賃上げ税制や補助金、助成金などを通じた支援および労務費、原材料費、エネルギーコスト上昇分の適切な転嫁に向けた取り組みの強化も答申において要望されています。

近年の先進国の1人当たり実質賃金の推移を見ると、1991年から2021年にかけて、米国は1.52倍、英国は1.51倍、フランスとドイツは1.34倍に上昇しているのに対して、日本は1.05倍と国際的にみても低位となっていることも背景とされています。(厚生労働省『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』)

②最低賃金とは

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき各都道府県ごとに賃金の最低額を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、法律によって無効とされます。したがって、最低賃金未滿の賃金しか支払わなかった場合には最低賃金額との差額を支払わなければならないなりません。最低賃金額以上を支払わない場合には、罰則(50万円以下の罰金)が定められています。

※例外的に、管轄の労働基準監督署へ最低賃金の除外申請をすることで免除できる制度もあります。

③最低賃金の適用される労働者の範囲

地域別最低賃金は、産業や職種に関わりなく、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されます。(パートタイマー、アルバイト、臨時社員、嘱託社員などの雇用形態の如何を問わず、全ての労働者に適用されます。)派遣労働者については、派遣先地域の最低賃金が適用されます。

④最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚祝金等の労務の対価にならないもの)
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる臨時の賃金(賞与など)
- (3) 時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金

- (定額時間外手当等のみなし残業)
 (4) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
 (基準が曖昧で一律に支給されるものは最低賃金に含んで計算します)
 なお、住宅手当は、最低賃金の対象となります。

⑤令和5年度最低賃金引き上げ額(答申内容)

令和5年8月18日、全ての都道府県で地域別最低賃金の答申が出揃いました。

都道府県 (一部抜粋)	令和5年 最低賃金(答申)	引上げ額
東京	1,113	+41円
神奈川	1,112	+41円
埼玉	1,028	+41円
千葉	1,026	+42円
愛知	1,027	+41円
大阪	1,064	+41円

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、10月1日から10月中旬までの間に順次発効される予定です。

⑥最低賃金額以上かどうかを確認する方法

- (1) 時間給制の場合
 時間給 ≥ 最低賃金額(時間額)
- (2) 日給制の場合
 日給 ÷ 1日の所定労働時間 ≥ 最低賃金額
- (3) 月給制の場合
 月給 ÷ 1箇月平均所定労働時間 ≥ 最低賃金額

【例】東京都 最低賃金が1,113円になると仮定
 月平均所定労働日数20日、所定労働時間8時間
 ①基本給170,000円、②住宅手当10,000円
 ③家族手当10,000円 ④通勤手当5,000円

月給195,000円から最低賃金の対象とならない③家族手当、④通勤手当を除くと、対象額は180,000円になります。

$$180,000 \text{円} \div 160 \text{時間} = 1,125 \text{円} > 1,113 \text{円}$$

この時期に今一度、社員、時給者等が最低賃金を上回っているか給与の確認をお願い致します。
 お困りごとがございましたらご相談下さい。



『失敗の科学』

失敗から学習する組織、失敗できない組織』

マシュー・サイド
 Discover 21社
 (2016/12)

誰もが避けがちな失敗を活かすべく、失敗の構造を解き明かし、成功に変える方法を解説されています。

【感想】

「失敗をすると、お客様の信用を失うのでできれば失敗したくない…」

「また失敗をすると上司に怒られるから失敗は隠したい…」

私たちは「**失敗**」という言葉に対して上記のようなマイナスなイメージを持っているのではないのでしょうか？

実際、ミスを起こすことで、お客様に迷惑や損害を及ぼす可能性があり、取り返しのつかない事態になりますし、上司からの評価も下がる傾向にあります。

しかし、実際に社会には「失敗から生まれた商品」も数多くあり、「失敗は成功の母」という言葉も聞いたことがあるでしょう。

そこで本書では、失敗の機能を明らかにすべく、医療業界・航空業界での過去の事例や失敗の研究を取り上げ、物事の失敗を繰り返す原因や構造を解き明かし、失敗から学び成長に変えるマインドやスキル、ゴール設定を紹介しています。

以下に、失敗から成長に変える具体的な思考方法と行動を紹介します。

- ① 失敗には原因があり、そもそも原因をつぶすことが大切。
- ② とはいっても、人は失敗するの、これをうまく切り替えるには成長マインドが必要。
- ③ 失敗を多く重ねることは成長につながる。

【以下引用】

人はどうして失敗を繰り返すのか(why)

① 曖昧なゴール設定をしてしまうこと

曖昧なゴール設定ができてしまっている場合、「つまりどうするの？」と問いかけて具体的な数値目標や条件設定を行ないましょう。

② 失敗を隠してしまう(認知的不協和)

人はだれしも失敗を認めずに、自己正当化を行い、辻褃合わせを行なってしまいます。人にはその傾向があるという事を認識しておきましょう。

③ 非難してしまう事

ミスを責めてしまうことによって、人間は失敗を報告することが怖くなり、失敗を報告しなくなり、隠ぺいしようとしてしまいます。

失敗は責めずに、失敗は成長のもとと考えて、非難はできるだけ避けましょう。

失敗・ミスの情報共有、原因分析、情報蓄積を行うことで少しずつ改善につなげていくことが大切です。