

倒産防止共済の2年縛りにご注意！

令和6年度の税制改正大綱の中でも多くの中小企業に関係してくる改正として、倒産防止共済の再加入時の損金算入制限があります。今回は倒産防止共済への新規加入をおすすめするものではありません。税制改正による影響と注意点についてご説明いたします。

I そもそも倒産防止共済って??

中小企業倒産防止共済(通称「経営セーフティー共済」)は、取引先が倒産した際に中小企業が連鎖倒産に陥ることを防ぐための制度です。国の機関である中小機構が運営しており、取引先が倒産した場合には払い込んだ掛金の最高10倍(上限8,000万円)まで融資を受けることができます。

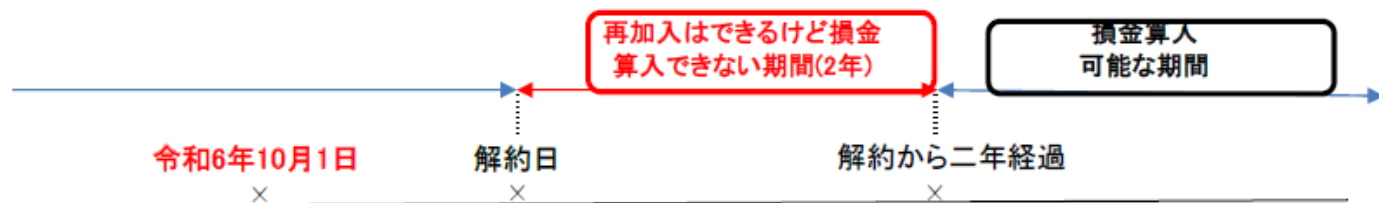
また、その他にも下記のようなメリットがあります。

- ◆メリット① 掛金が全額損金に算入できる 月5,000円～200,000円の範囲で設定、累計800万円まで
- ◆メリット② 40か月以上掛金を納めていれば解約で掛金が100%戻る(40か月未満なら元本割れ)
- ◆メリット③ 解約してもすぐ再加入できる ⇨ 令和6年10月1日以降の解約に制限

上記の3つのメリットを活用して、「好きな時に損金を作って、好きな時に解約(益金算入)、そして再加入」という節税(課税の繰り延べ)メリットばかりを追い求める利用者が増えすぎたことが、今回の改正のきっかけとなりました。

II 【税制改正】令和6年10月以降の解約の場合

解約後に再加入した場合、**解約から2年間は掛金が損金に算入できなくなる**という改正が加わりました。再加入自体は制限されていませんが、掛金の損金算入についてのみ制限がかかったということです。



III 資金が必要なときは「一時貸付制度」も検討を

取引先が倒産していなくても、事業資金を必要とする時には払い込んだ掛金の範囲内で融資を受けることができます。年利は0.9%(令和5年9月時点)で前払い、借入期間は1年で原則的に期限一括償還です。

また、返済期日前に借入金額を全額返済し、同額を新たに借り入れる「同額借換」の手続をすることで、今までと同じ金額の借入を継続するのと同様の効果を得ることができます。利息のみ支払って元本が据置かれるイメージです。資金が必要で解約を検討されている会社様は一時貸付も選択肢に入れてはいかがでしょうか。

掛金の納付月数	借入限度額(最低30万円、5万円単位)	掛金の納付月数	借入限度額(最低30万円、5万円単位)
1か月～11か月	0円	36か月～39か月	掛金総額×95%×90%
12か月～23か月	掛金総額×95%×75%	40か月～	掛金総額×95%×95%
24か月～29か月	掛金総額×95%×80%	掛金総額800万円	掛金総額×95%×100% =760万円
30か月～35か月	掛金総額×95%×85%		

IV 解約には今まで以上に慎重な判断が必要

もともと課税の繰り延べ制度ですから、いつ解約して益金をだすかという判断は重要でした。今後は再加入による二年間の損金不算入の時期がありますので、より慎重なタックスプランニングが必要となってきます。

金融機関への決算説明

今回のテーマは「金融機関への決算説明」についてです。3月が決算月で5月までに決算申告を行うという会社様が多いかと思います。通常は決算申告が完了し手元に決算書が届いた上で、各金融機関に決算書の控えをお渡しし、あとは見てもらうということがほとんどかと思います。今回は決算書を渡す際に是非とも行ってほしい決算説明についてご説明させていただきます。

【決算説明は現状を分かってもらえるチャンス】

決算説明は決算内容はもちろんですが、会社の内容（事業内容）等を各金融機関の担当者へ理解してもらう良い機会の場合として捉えらえるようにしましょう。そもそも決算の説明とはその期の損益について話をすれば良いだろうと思われがちですが、決してそうではありません。黒字か赤字かは勿論大事ですが、例えば赤字であれば何故赤字になったのか、新たな期は黒字転換する為に何に取り組んでいくのかといったことを説明することが大事です。そうすることで、各金融機関の担当者は自社の事を理解してくださり、信頼を得ることもできます。また、新たな資金調達をする際にも融資審査のプラス材料をイメージしてもらいやすいかと思います。

そしてもう1点、貸借対照表（B/S）の説明も是非行っていただければと思います。B/Sの各科目の残高が変化した理由と今後どのように変化していくのかを説明できれば良いかと思います。例えば前期と比較して売掛金や買掛金がどう変化したかや、在庫であれば前期と比較して過剰に増加していた場合に、その理由が説明できるかどうかとどこまで減らせていけるかといったことです。

その上で金融機関は決算内容を登録し、与信判断の基となる信用格付を行い、実態財務を出します。

その際に金融機関にもよりますが過去3年の決算書の勘定科目内訳書を確認、そこで例えば内訳書の売掛金の取引先別の残高に変化がなければ不良資産認定し資産から除き、実質債務超過として判断されることもあります。所有している土地があれば評価額を金融機関内で算出し簿価から差し引きあるいはプラスし判断しているケースも多いです。

【場合によっては資金繰り表も】

資金繰り表の話は定期的にしておりますが、決算説明の際に活用するのも一つの方法です。新たな期の予測の資金繰り表を作成することで、どの時期に資金が苦しくなるかを把握することができ、それを各金融機関にお知らせしておくことが大事です。そうすれば時期を見て金融機関から資金調達の提案があるはずですが、逆に資金が足りなくなったタイミングで金融機関に相談に行っても、希望するタイミングでの融資実行は難しく条件も不利なものになる可能性もあります。

【最後に】

決算説明は各金融機関から自社を深く理解してもらう為の重要なタイミングとなります。またプラスアルファで中期事業計画を立てることも非常に大事です。目まぐるしく世の中が変化している中で、それに応じた設備や人材への投資、戦略が必要になってきています。金融機関は上記に述べた信用格付の際には事業の成長性・将来性はどうかといった定性評価も行います。この観点からも中期事業計画の作成も行い、それも決算説明の際に社長様自らが説明できれば尚良いかと思います。

決算説明は赤字でも黒字でも金融機関に対してのアピールチャンスとして捉えていただければと思います。決算説明を行うことで金融機関からの信頼を得ることに繋がります。是非この機会に取り組んでもらえればと思います。

雇用契約書の作成における注意点②（法改正対応）

企業には、雇入れの際や雇用条件の変更時に、労働条件の明示義務があります。労働条件の明示においては、内容や明示方法に一定のルールが法令で定められおり、令和6年4月には、その一部が改正され、新たに4つの明示事項が追加されました。

(1) 労働条件の明示とは

労働契約は、口頭でも有効に成立します。しかし、労働条件を明示していないと契約内容が双方で曖昧になり、後にトラブルの発生要因となるため、労働基準法では労働条件の明示義務を定めています。明示すべき労働条件には、必ず明示しなければならない事項（絶対的明示事項）と、企業の定めがある場合に明示しなければならない事項（相対的明示事項）があります。※ 詳細は、MK人事NEWS第87号（前月号）をご参照ください

(2) 労働条件明示における令和6年4月からの新ルール

労働条件の明示項目に、次の4点が絶対的明示事項として追加されることになりました。

①「就業場所・業務の変更の範囲」の明示

これまで、全ての労働契約に対し、労働条件通知書や雇用契約書を通して「雇入れ直後の就業場所」と「業務の内容」を明示することが義務づけられていました。改正後は、これらの事項に加え、将来の配置転換などを想定した「変わり得る就業場所や業務内容」も明示しなければなりません。また、これらは、全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新のタイミングごとに行う必要があります。

②「更新上限の有無と内容」の明示

有期雇用労働者には、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容を明示することが新たに義務づけられます。更新上限の有無とは、「契約期間通算5年・更新5回まで」など、契約に上限があるかどうかです。併せて、

- 1) 最初の契約締結時より後に、更新上限を新
- 2) 最初の契約締結時に設けた更新上限を短縮
- 3) 改正後に更新上限を「新設」または「短縮」

などをする場合、これらの対象者には、事前に丁寧な説明をしなければなりません。

また、入社時・有期労働契約時だけでなく、更新契約のたびに更新回数の上限を明示することになるため、注意が必要です。

③「無期転換申込機会」の明示

無期転換ルールとは、同一企業との間で有期労働契約が5年を超えて更新された場合、契約社員、アルバイトなどの有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです。企業は、有期契約労働者から無期転換を希望された場合にその申し出を断ることができ

ず、無期労働契約に変換することが定められています。令和6年4月以降は、この「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を明示しなければなら

くなります。無期転換申込権の発生後、無期転換を申し込まず有期労働契約を更新した場合は、その後の更新のたびに「無期転換申込機会」の明示が必要となります。

④「無期転換後の労働条件」の明示

無期転換は、「有期契約から期限を定めない無期契約に換える」ことを指し、労働時間、給与などの労働条件はそのままで、雇用期間のみを有期（期間限定）から無期（有効な定年まで）へと変更することができる制度です。

ただし、無期転換後の賃金等の労働条件の決定にあたっては、正社員やフルタイムの無期雇用労働者などとのバランスを踏まえて、同一労働同一賃金を遵守しなければなりません。

(3) 新ルールに則った雇用契約書の変更点

労働条件の絶対的明示事項は、書面での交付が義務づけられ、一般的には「労働条件通知書」や「雇用契約書」などで交付や取り交わしをしますが、労働者との合意を証明するエビデンス文書として保管するために、雇用契約書の運用をお勧めいたします。

【雇用契約書に記載する法改正ポイント】

①「就業場所・業務の変更の範囲」の明示

- ・就業の場所：雇入れ直後 ○○・変更の範囲
- ・業務の種類：雇入れ直後 △△・変更の範囲

②「更新上限の有無と内容」の明示

- ・更新上限：無・有[通算契約期間_年まで]
（無または有にマルし、有の場合は年数など記載）

③「無期転換申込機会」の明示

通算契約期間が5年を超える有期雇用契約書の場合は、「本契約期間中に無期労働契約の申し込みができること、その場合は次の契約から無期転換した契約ができること」を記載

④「無期転換後の労働条件」の明示

新たな労働条件があれば記載します。変更ない場合は、「雇用期間を除き変更がない」ことを記載無期転換については、定年後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）には、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。この特例を都道府県労働局に申請しないと、雇い止めができない場合があるので注意が必要です。

今回の法改正は大幅な改正であるため、早めに雇用形態別の労働条件を見直し、雇用契約書へ反映することをお勧めいたします。

ご不明な点等がございましたらご相談ください。



最強企業で学んだ
「仕事ができる人」になる自己成長メソッド
『数値化の魔力』

岩田 圭弘 (著)
SB creative(2023/12)

「1年で他社の10年選手が育つ」と言われている最強企業で、3期連続営業成績1位の著書が伝授する「仕事ができる人」の行動の数値化メソッド！

【感想】

本書は、仕事で結果を出せる人になるために、組織だけではなく、個人レベルで、行動を数値化して、自身のパフォーマンスを最大限に発揮する方法を紹介しています。

タイトルにもかかっている「最強企業」とは、キーエンスのことです。現在の日本の一人当たり営業利益は、約253万円といわれている中で、キーエンスの一人当たりの営業利益は4,821万円と「1年間で他社の10年選手が育つ」と言われるほどの、生産性の高さや仕組力には、世界でも注目を集めています。

このような最強企業キーエンスでの営業経験を踏まえて、著者は「仕事の結果とは、確率によって生まれる」と定義しています。

この「確率」とは何かというと、ビジネスには基本的に相手がいるので、コントロールできる部分と、コントロールができない部分を見極めることで、仕事の結果につながる行動を『どれだけの数』×『どのように起こす』が重要になる。つまりは『行動の量』×『行動の質』それぞれ2つの行動を高めていくことが、確率の最大化となり、仕事の結果の最大化になるということです。

仕事の成果が出ないと悩んでいる方は、仕事の結果に固執している可能性があります。ご自身の仕事の『行動の量』と『行動の質』のボトルネックを見つけ出すために、本書を読んでみては、いかがでしょうか。

【以下引用】

・「仕事ができる人」になるためにもう一点大事な観点をお伝えします。それが「再現性」です。数値化することは、自分の仕事の「再現性」を担保することでもあるのです。

・「行動の量」と「行動の質」を数値化し、因果関係を明らかにすることは、実は努力の仕方を明確にすることになりますから、仕事の無駄を削減して逆にストレス軽減することにつながります。

・私たちは数値化すべきと言われると、私たちは非人間的な印象を受けてしまいがちですが、実は逆なのです。行動を数値化することで無駄な努力を減らせますし、成果もはっきりしますから手ごたえを感じられます。つまり「行動を数値化する」ことは、むしろ人間味らしいと言えます。

キーエンスの採用基準「新卒採用のみ」「学歴を重視しない」からこそ、仕組化の一つである「行動の数値化」メソッドは、組織全体でも取組みできる内容となっています！