

## 賃上げ促進税制の上乗せ要件を狙っていきましょう！！

定額減税が始まって1か月が経っています。今月で控除額に達する人もいれば、まだの人もいたり、経理泣かせの税制であると思います。そんな定額減税と同じタイミングで賃上げ促進税制の改正がありました。中小企業に関わってくる改正の内容としては、①賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能、②上乗せ要件の内容変更、になります。

今回は上乗せ要件の一つである、**くるみん認定**と**えるぼし認定**、について確認していきます。



### ・くるみん認定

出典：厚生労働省 HP

〇くるみん認定とは…行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

#### 〇主な認定基準について

- ① 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。
- ② 計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が70%以上であること。
- ③ 「所定外労働の削減のための措置」「年次有給休暇の取得の促進のための措置」「その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置」のいずれかを実施していること。

などが認定基準になります。



### ・えるぼし認定

出典：厚生労働省 HP

〇えるぼし認定とは…女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、**女性の活躍推進**に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

#### 〇主な認定基準について

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの基準のうち、基準を満たしている数によってえるぼし認定の段階が変わってきます。またその実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していることが要件になってきます。

- ① 「採用」…男女別の採用における競争倍率(応募者数/採用者数)が同程度であること。
- ② 「継続就業」…「女性労働者の平均継続勤続年数」÷「男性労働者の平均継続勤続年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること。

などが認定基準になります。

### ・上乗せ要件について

中小企業向けの賃上げ促進税制の上乗せ要件には、**くるみん以上** or **えるぼし二段階目以上**の認定を受けている必要があります。認定を受けていると、**税額控除率5%上乗せ**が適用できます。

こちらの改正内容の適用期間は、令和6年4月1日から開始する各事業年度が対象になります。是非認定を受け、税額控除の上乗せを狙っていきましょう。

## 買換え特例に届出要件が追加

例えば工場の拡張や移転などのために工場用地を売却し、新たな工場を取得するような場合には、工場用地の売却益に課税がされてしまうと、新たな資産の取得ができなくなってしまいます。そこで、一定の資産の買換えについては売却益についての課税を繰延べる(納税を先送りにする)特例として**圧縮記帳**が認められています。

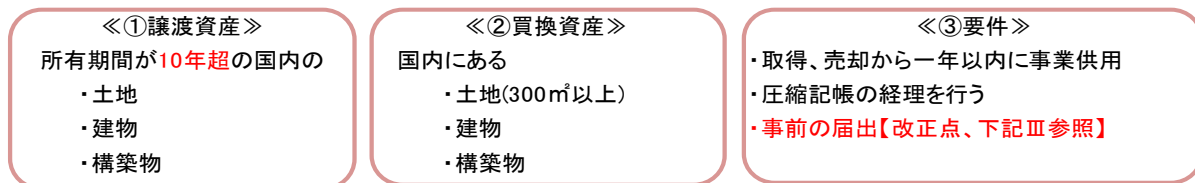
### I 圧縮記帳とは

圧縮記帳とは、一定の方法により固定資産の取得価額を減額し圧縮損を計上することで、売却益などの利益についての課税を将来へ繰延べるための経理処理です。その年度には圧縮損が計上され納税額が減少し、その後の減価償却費が少なくなることで将来の納税額が増えることとなります。これが「課税の繰延べ」という理由です。

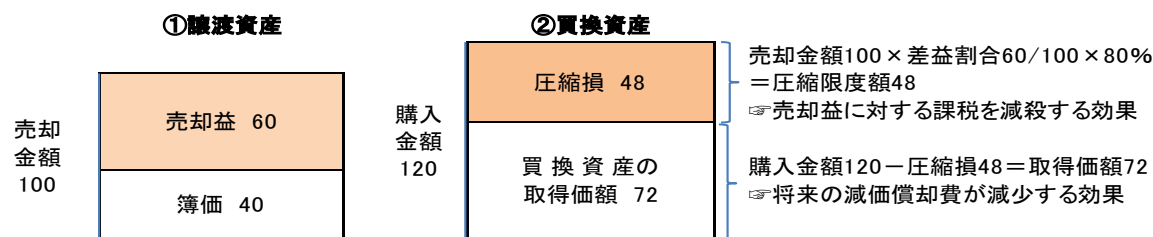
### II 長期所有資産の買換えの圧縮記帳

買換え特例は①一定の資産を売って②一定の資産を購入し③事業の用に供した場合に売却益のうちその限度額までの金額について**圧縮記帳**が認められている特例です。(①⇔②は一定期間内で前後可)

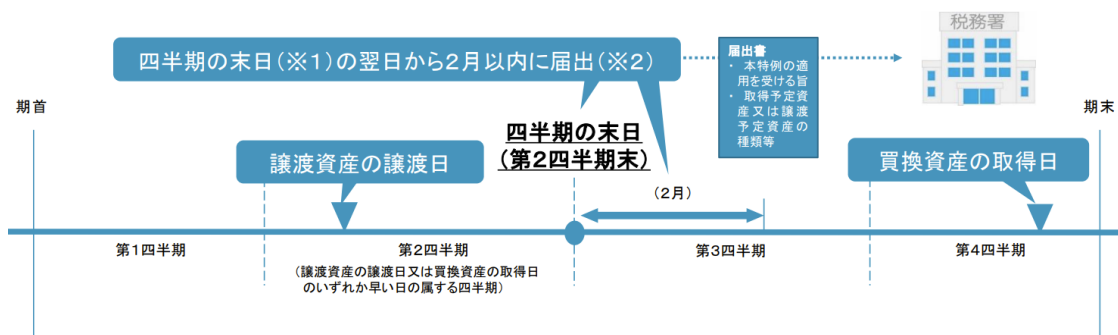
買換え特例には何種類かのタイプがありますが、その中でも適用を受けやすい「長期所有資産の買換え」について概要をご紹介します。



【具体例】簿価 40 の建物を 100 で売却し、買換資産 120 を購入し、圧縮限度額相当の圧縮記帳を行った。  
 圧縮割合は 80% の買換えに該当するものとする。



### III 改正により申告前の届出が必要に(令和6年4月1日以降の買換えについて適用)



※1 譲渡資産の譲渡日又は買換資産の取得日のいずれか早い日の属する四半期(その事業年度をその開始の日以後3月ごとに区分した各期間(最後に3月未満の期間を生じたときは、その3月未満の期間))の末日をいいます(措令39の7②)。

※2 令和6年4月1日以後に譲渡資産の譲渡をし、同日以後に買換資産の取得をする場合において本特例の適用を受ける資産について適用されます(改正法附則46③)。

## プロパー融資のメリットについて

### 【はじめに】

約3年に及んだコロナ禍を経て、コロナ関連の信用保証制度や制度融資（いわゆるマル保融資）が相次いで打ち出され、各金融機関は依然としてマル保融資を受けるように提案をしていることが大半だと聞きます。その理由は先が見えないことから保全の効いた融資で対応した方が安全だからです。そうした中で今回は、信用保証協会を通さず、直接事業者と銀行が契約を交わして借入するプロパー融資についてお話させていただきます。

### 【プロパー融資とは】

プロパー融資とは、信用保証協会を通さずに銀行が行う融資のことをいいます。直接事業者と契約を交わすことになるので銀行が100%の責任を持って融資をすることとなります。その為、銀行も保証協会付でなくなることから、審査が厳しくなり保全を図る為に不動産などに根抵当権等の担保を付け、担保価値の範囲内で貸付・返済を随時行うケースもあります。

### 【プロパー融資を利用するメリット】

#### ① 保証料がかからない

信用保証協会付融資では、万が一、債務者が返済不能になった時には融資金額を保証協会が銀行に支払い（立て替え払い）します。したがって、融資を受ける側は信用保証協会に、保証を利用する対価として所定の信用保証料を支払う必要がありますがプロパー融資には保証料は発生しません。

#### ② 融資限度額が無い

信用保証協会付融資には、保証の限度額があります。

無担保の場合には8,000万円、担保を含めれば2億8,000万円です。

一方、プロパー融資の場合には、このような限度額はありません。

#### ③ 金融機関が経営評価をしてくれる

“決算書は社長の通信簿”と言われますが、経営の結果は決算書に数字の形で表れてきます。金融機関は毎期決算書を確認し、各企業の格付けをするわけですが、プロパー融資の場合、融資金が回収できなければすべて金融機関の損失となる為、プロパー融資を受けられているということは安全性の高い、倒産しにくい会社であると金融機関から高い評価をされていることとなります。逆にプロパー融資を受けられていたのに今回は信用保証協会を付けさせて欲しいと金融機関から依頼をされた場合は、安全性が低くなっていると金融機関から評価されている経営のアラート機能もあります。

### 【プロパー融資の打診】

まだプロパー融資の利用が無い場合においては是非とも金融機関担当者に融資申込の際にプロパー融資を打診してみてください。金融機関側からプロパー融資を提案されるということは、よほど良い決算内容でなければほぼありませんし、お客様側から申し出があって初めて検討するケースが多いです。最初は比較的短期間での融資対応が各金融機関としては取組みやすいです。まずはプロパー融資の実績作りという意味でチャレンジしてみてください。

### 【まとめ】

保証協会付き融資は、創業時や経営が不安定な時、金融機関との取引のきっかけ等、利用するタイミングによっては経営の助けになってくれますが、金融機関としてはお客様から預かった預金を融資に回す立場上、リスクは取りづらい立場にあります。今回はプロパー融資のメリットについて解説させていただきましたが、慣行的に保証協会を利用されている場合には是非プロパー融資にもチャレンジしてみましよう！

## 年次有給休暇を正しく運用できていますか？

働き方改革の一環として、2019年から年次有給休暇（以下、有休）の年5日間取得義務が施行され、5年が経過しました。有休取得の管理、運用に問題はないでしょうか。パート・アルバイトも対象です。有休付与日数の基準や、管理、具体的な対策について、解説いたします。

### ①年次有給休暇の趣旨

有休とは労働者に与えられる権利の一つで、全ての会社に適用される制度です。労働者の心身の疲労の回復や、ゆとりある生活の保障を図るため、労働者に毎年一定の日数の有休を与えることが労働基準法で定められています。また、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）という趣旨からも、有休取得の促進が求められています。

### ②有休の付与日（基準日）について

有休の付与日数は下記の表の通りですが、正社員はもちろんの事、パート・アルバイトも週の労働日数等に依りて有休が付与されます。下記の表記載の勤続年数等の条件を満たした時点で、有休を取得する権利が発生します。

### ③有休 年5日義務化と罰則

2019年から年5日の有休取得が義務化されました。年10日以上有休が付与される社員（下記の表の黄色で示された社員が対象です）に対し、有休を付与した日を基準日として、1年以内に取得させることが求められています。なお、1年6か月以上の継続勤務社員で前年の繰越し分がある場合は、この年5日間に繰越し分を含むことができます。

年5日の有休取得の確保は会社の義務であり、取得させられなかった場合「社員1人につき30万円以下の罰金の対象」となりますので、対象社員が多数いる場合に課される罰金額は大きくなります。例えば、年5日の有休を取れなかった対象社員が4人いれば、罰金は概ね120万円となります。

### ④取得方法

有休の取得には以下の方法があります。

#### (1) 社員本人からの申し出

本人が取得日を指定し、会社に請求します。基本的に、会社は本人が指定した日を変更することはできません。事業の正常な運営を妨げる場合、他の日に有休を取らせることも可能ですが、裁判例を踏まえるとハードルが高く、繁忙期や人が少ないという理由等で簡単に変更ができません。

#### (2) 計画年休制度の利用

計画年休制度とは、付与日数のうち5日を除いた残

りの日数について、あらかじめ取得日を決めておくことができる制度です（つまり、少なくとも5日間は（1）の方法による社員が自由に取得できる日数として残しておかなければなりません）。運用するには、就業規則に規定し、労使協定を結ぶ必要があります。

#### (3) 有休取得時季の指定

会社から取得日を指定して、社員へ休むよう働きかけます。前述の（1）や（2）でも年5日取得が確保できなければ会社は時季を指定して有休を取得させなければなりません。会社が社員の意見を聞いた際、半日単位の有給取得を希望した場合は、時季指定を半日単位で行うことも差し支えなく、0.5日の取得として取り扱うことができます。また、社員が時間単位で取得した日数分は「日数」には含まれず、「5日」にカウントすることはできません。後述の有休管理簿で、有休5日を取得できていない社員をピックアップし、社員の意見を聞いたうえで「〇月〇日に休むように」という時季指定をし、有休5日を取得させるようにします。

#### ⑤有休管理簿

会社は有休の管理簿を作成し、社員1人1人について基準日、取得日、合計取得日数と残日数を記載し5年間（当分の間3年間）保存する義務があります。管理簿により有休取得日数の少ない対象社員をチェックすることは、漏れのない有休年5日確保の有効な対策です。また、労働基準監督署の調査でも、法定3帳簿（労働者名簿・賃金台帳・出勤簿）に加えて提出を求められることがあります。

#### ⑥有休取得促進に向けて

以上ご説明した通り、対象となる社員に有休を年5日間取得させる事は会社の義務です。より多く有休が取得しやすくなれば、有能な人材の採用や、私生活との調和の取れた働きやすい職場作りにも繋がります。

有休取得の運用についてお困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。

10以上の付与日数を        で示す。

年休付与日数表	継続勤務数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
	付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

↓パートタイム労働者等、所定労働時間が週30時間未満であり、所定労働日数が少ない労働者については、以下の表を使用します。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169~216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日





## 『一生学べる仕事力大全』

藤尾 秀昭 (著)  
 致知出版社(2023/12)

仕事を愛する全ての人を刺激する一生もののバイブル！  
 致知出版社代表取締役社長 藤尾秀昭氏が監修を務めています。

### 【感想】

本書は、人間学を学ぶ月刊誌『致知』創刊45周年を迎えたことを記念して出版されたものです。その『致知』に掲載された1万本以上の記事の中から、特に後世に残していきたい74名のプロフェッショナルの記事が収録されています。経営者、マーケター、デザイナー、料理人、僧、医師、スポーツ選手、トンネルマンなど日本の物心両面での豊かな成長を支えてきた方々の、仕事に向き合う姿勢から学ぶべきことが多く読みとれる一冊となっております。

「第1章 信念を持つ」「第2章 心を高める」「第3章 挑戦する」「第4章 道をつくる」  
 「第5章 逆境を越える」「第6章 人を育てる」「第7章 学び続ける」という構成になっており、京セラ名誉会長の稲盛和夫氏へのインタビューから始まります。

本書より、数々のプロフェッショナル達の共通点として、下記2点があげられると考えています。

#### ①技術や能力を支える、人格や人間性という土台が盤石であること

- 自分の利益よりも、どうしたら目の前のお客様に喜んで頂けるかを考え抜くこと
- 決断や行動をする時の規範の根っこが「私心」に囚われてないこと

#### ②自前のエンジンを持っている飛行機型の人間であること

- 仕事に対して自ら情熱の火を燃やすことができること
- 自分の頭で考えて試行錯誤する癖があり、現地現物で自分の目で確認して物事の本質を掴む

### 【以下引用】

#### <日本電産社長 永守重信氏>

・人間の能力の差なんていうのは、最大五倍くらいしかないんですよ。しかし意識の差は百倍もあると私は言うんです。会社の社員の意識が一番出てくるのは、出勤時間と職場の整理整頓です。

#### <尾車部屋親方 尾車浩一氏>

・私は師匠から「心技体」は心も技も体も優れていることじゃない。順番なんだと教わりました。要するに、心が一番、技が二番、体が三番。体が優れていても、心がダメなやつは相撲がダメ。

#### <致知出版社代表取締役社長 藤尾秀昭氏>

・本書に登場される方々のお話を通読し、胸に浮かんでくる一つの思いがあります。  
 皆さまの姿から見えてくるのは、仕事を面白くするのは、他の誰でもない、自分自身であるという

本書は新入社員から管理職、経営者の方の背中を押してくれる一冊となっております。  
 是非、ご興味のある方はご一読頂ければ幸いです。