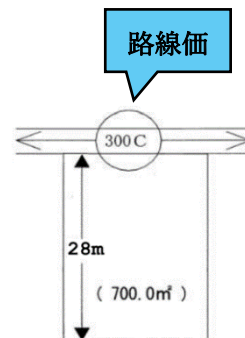


令和6年分 路線価が公表されました！

7月1日に国税庁より令和6年分の路線価が発表されました。路線価は、相続税や贈与税の計算をするとき、または会社の株式を評価するうえで、大きく影響する可能性があります。今回はそんな路線価について、その概要と、路線価上昇が与える影響について紹介いたします。

I 路線価とは？

路線価とは、国税庁が全国の道路に接する土地について、**1㎡あたりの価格(千円単位)**を示したものです。例えば、右のような路線価図では、300の部分に道路を示しており、この道路に接する土地は1㎡あたり300千円であるという意味になります。右の土地の場合、300千円×700㎡=2億1,000万円が相続税の評価額となります。



II 令和6年分の路線価の概要

路線価は、**その年の1月1日を基準日として**、国土交通省が発表する公示価格(概ね土地の時価評価)や売買実例、不動産鑑定士の鑑定評価などを基にして定められます。概ね時価の80%相当と言われており、**簡易的な時価を把握するうえでも路線価は参考になります**。令和6年の路線価は、新型コロナウイルス後の経済回復とインバウンド(訪日外国人客)の本格的な再開によって、**全国平均で路線価が2.3%上昇**しました。観光地ではインバウンド需要の回復に伴い、商業施設や宿泊施設の需要が急増し、東京都や大阪府といった都市部ではオフィス需要や商業施設の需要が引き続き高く、地価の上昇が続いています。

令和6年分都道府県庁所在都市の最高路線価(国税庁HPより抜粋)

都市名	所在地	最高路線価(千円)		前年変動率	
		令和6年分	令和5年分	令和6年分	令和5年分
仙台	青葉区中央1丁目 青葉通り	3,630	3,470	4.6%	2.4%
さいたま	大宮区桜木町2丁目 大宮駅西口駅前ロータリー	5,290	4,750	11.4%	8.0%
千葉	中央区富士見2丁目 千葉駅東口駅前広場	2,230	1,940	14.9%	—
東京	中央区銀座5丁目 銀座中央通り	44,240	42,720	3.6%	1.1%
横浜	西区南幸1丁目 横浜駅西口バスターミナル前通り	16,960	16,800	1.0%	1.4%
名古屋	中村区名駅1丁目 名駅通り	12,880	12,800	0.6%	2.6%
大阪	北区角田町 御堂筋	20,240	19,200	5.4%	1.3%
高松	丸亀町 高松丸亀町商店街	370	360	2.8%	2.9%

III 路線価は会社株式の評価額に影響するか？

中小企業の自社株式を評価する際には、基本的には**純資産(総資産-総負債)**を基に計算します。このため、法人の所有する資産のうちに土地がある場合は、**路線価の上昇により土地の評価額が上がり、結果として純資産が上がります**。これにより、**株式の評価額も上がる可能性があります**。自社株式の評価は、後継者へ株式を譲る場合(事業承継)や相続など、贈与税や相続税に関わる重要な要素となります。株式の移転を検討されている場合は、ぜひご相談ください。

B/S (百万円)			
現金	100	借入金	90
売掛金	50	買掛金	40
土地	210		
		純資産	230



B/S (百万円)			
現金	100	借入金	90
売掛金	50	買掛金	40
土地	231		
		純資産	251

(例)

令和5年分の路線価⇒300千円
 土地面積 700㎡
 300千円×700㎡=2億1,000万円

↓

令和6年分の路線価⇒330千円
 土地面積 700㎡
 330千円×700㎡=2億3,100万円

債務者区分の考え方について

【債務者区分とは】

各金融機関では、全ての融資先に対して少なくとも半年に1回「自己査定」という作業を行っております。これは回収できる可能性が低い貸出債権（融資金）を精査し、それに対して早期に貸倒引当金を積むことを目的としているものであり、その結果、融資先に対して債務者区分を付することとなります。

各金融機関によって名称は異なる場合もありますが、一般的に債務者区分は上記の自己査定によって、①正常先②要注意先③要管理先④破綻懸念先⑤実質破綻先⑥破綻先の6区分に分けられることとなり、下の区分になるほど悪い状況の区分となります。判定方法は下記にも記載致しますが、融資先の財務状況、資金繰り、収益力等により判定します。

【各区分の定義】

- ① 正常先 : 業況が良好であり、財務内容に特段の問題もなく延滞もない事業者。
- ② 要注意先 : 業況が不調で財務内容に問題がある事業者。
- ③ 要管理先 : 要注意先の中でも3ヶ月以上延滞となっている融資、もしくは条件変更（リスク）している融資がある事業者。
- ④ 破綻懸念先 : 経営難にあり、改善の状況になく長期延滞の融資がある事業者。
- ⑤ 実質破綻先 : 法的・形式的には経営破綻はしていないが、実質的に営業を行っていない等と認められる事業者。
- ⑥ 破綻先 : 破産等の法的手続きが開始されたり、手形の不渡りにより取引停止処分となっている事業者。

【実際の判定方法】

各金融機関はマニュアルをそれぞれ作成しておりそれに則った形で判定を行っており、決算書の数字による定量評価と数字以外の部分で評価する定性評価の合計で判定されます。

定量評価は、財務状況と融資の返済状況を見て、損益計算書（PL）の経常利益あるいは当期利益が赤字かどうか、その赤字年数が連続で続くほど債務者区分は悪くなります。また貸借対照表（BS）の純資産がマイナスかどうか（いわゆる債務超過かどうか）を見て、債務超過であれば債務者区分は悪くなります。またこの純資産は、決算書の表面上の数字ではなく、不良資産や土地の評価等を加味した実態の数字での純資産額で判定することとなります。

定性評価については市場価値や経営者の資質、事業の将来性を担当者が判断することとなりますので、社長自らの言葉で担当者へ話すことで、プラスの評価を得られることもあります。

【融資スタンスについて】

債務者区分によって各金融機関は融資スタンスを大きく変えてきます。正常先であれば、基本的にはスムーズに融資を受けることができますが、要注意先になると、新規融資が難しくなる可能性があります。審査が通ったとして、様々な資料提出や説明を求められた上で、減額となったり金利が高いという可能性もあります。更に要管理先以下になると新規融資は難しくなり、基本的には早期に回収できるかどうかの目線となります。

【まとめ】

上記に述べた通り、正常先と要注意先以下では融資スタンスが大きく異なってきます。赤字になってしまったら、決算説明の際に一過性の赤字であることや今後の方針を明確に伝えることが大切です。また、仮に赤字になりそうだという場合には、事前に借りられるうちに借入をしておくことが重要です。手元現預金を潤沢にしておけば、いざ赤字となった場合にも借入の返済資金に頭を悩ますことなく、黒字に向けた行動に注力できますので、まずはいつ何が起きても良いように、手元現預金の確保に努めてもらえればと思います。

就業規則と労使協定を正しく運用できていますか？

労務トラブルが急増し、対応に頭を悩ませている会社様からのご相談が後を絶ちません。就業規則は、常時10人以上の労働者を使用する事業場において作成と届出が必須です。（10人未満の事業場でも労務トラブル防止のため作成をお勧めしています。）また、労使協定を適正に締結しないと、労基法違反となる場合があり、訴訟等では厳格に取り扱われる傾向が続いています。今回は労務トラブル防止対策としての基礎となる就業規則と労使協定について解説いたします。

① 就業規則の役割

就業規則は、使用者（以下、会社）が労働者（以下、社員）に対して従うべき職場のルールや規定を定めた労働基準法に基づいた文書です。

① 職場ルールの明確化

職場のルールを就業規則に定めることで、「職場で遵守すべきこと」、「職場で禁止すべきこと」が明確になります。なお、就業規則は会社が任意に定めることができますが、労働基準法を下回った部分は無効になること、制定する際に労働者代表の意見を聴かなければならないことに注意が必要です。

② 労使間トラブルの回避

休職や退職、問題社員の懲戒など、会社が判断を迷うようなケースでも就業規則で細かく対応をあらかじめ決めておくことで、トラブルを回避する、または最小限に抑えることができます。

③ 社員等の安心材料

社員だけではなく求職者にとって職場のルールを明確に定めている就業規則は、社員等が保護を受けるイメージが明らかになり、安心して働く安心材料になります。

② 就業規則の記載事項

就業規則の記載内容は、絶対的・相対的記載事項と相対的要記載事項に分類されています。

前者は会社の制度の如何に依らず記載しなければならない事項、後者は会社に制度がある場合には記載しなければならない事項です。

以下に絶対的記載事項と相対的記載事項を区分けして掲載します。

絶対的記載事項 ※必ず記載しなければならない事項	①始業・終業時刻、休日・休憩・休暇、 交替制の場合の就業時転換
	②賃金の決定、計算及び支払方法、 賃金の締め切り及び支払時期、昇給
	③退職（解雇事由を含む）
相対的記載事項 ※会社でルールを定める場合には記載しなければならない事項	①退職手当に関する事項
	②臨時の賃金（賞与など）、 最低賃金額に関する事項
	③食事、作業用品、 社宅などの費用負担に関する事項
	④安全衛生に関する事項
	⑤職業訓練に関する事項
	⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
	⑦表彰、制裁に関する事項
	⑧その他、すべての労働者に適用される事項

③ 労使協定の役割

労使協定は、会社と社員が労働条件や労働者の権利・義務について合意し、具体的な取り決めを行う文書です。会社と社員との間で説明や交渉がされ、合意内容が協定に盛り込まれます。

④ 労使協定の法的効果

労使協定は、就業規則を補完する役割を果たし、法的義務の免除や免罰の効果があります。

⑤ 労使協定の種類と注意事項

労働基準法では、15種類の労使協定が定められています。届出が必要な協定のうち、時間外労働・休日労働に関する協定である36協定は労働基準監督署が受理してはじめて有効になりますので、成立だけでなく労基署への届出日についてもシビアに対応しなければなりません。特に近年は労基署が厳格に扱っており、協定を適切に成立させ、運用していないと会社の責任や法令違反を指摘するケースが増えています。労基署への届出が不要な協定であっても、厳格に運用しなければならない時代となっています。

① 届出が必要な協定（例示）

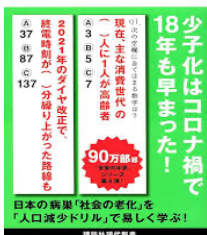
時間外労働・休日労働に関する労使協定（36協定）、1年単位の変形労働時間制に関する協定届：労働時間外や休日における労働条件を取り決める協定

② 届出が不要な協定（例示）

- ・育児・介護休業等に関する労使協定：
入社1年未満の労働者を育休の対象から除外する等々の協定
- ・時間単位の年次有給休暇に関する労使協定：
1年につき最大5日以内で取得できる有給休暇を時間単位で付与することを定めた協定
- ・計画年休労使協定：
企業側が労働者の有給休暇取得日をあらかじめ決められる協定
- ・賃金控除に関する協定（24協定）：
賃金から法定控除以外の控除を行う協定

複雑な労務トラブル回避のため、しっかりと規程を定めて頂くことが大切です。また、労働基準法や法改正に即しているかを専門家に判断していただくことも重要です。就業規則や労使協定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。

未来のドリル
 コロナが見せた日本の弱点
 河合 雅司



『未来のドリル コロナが見せた日本の弱点』

河合 雅司
 講談社(2021/6/16)

日本が世代交代の起こりやすい社会へ変化するための本質的な課題について深く掘り下げているため、大変わかりやすい本です。

【感想】

——人口減少の日本で何が起きているのか。

日本の総人口は1億2396万人で、前年同月に比べて55万人減少しています。

(総務省統計局 2024年7月1日現在の概算値)

この人口減少の本質的な課題について、理解している方は、まだ少ないのが現状です。

100万部を突破した『未来の年表』シリーズの『未来のドリル』は、コロナ禍によって加速された日本の少子化の実態をありありと描き出しております。

本書は、データ分析が中心となっており、「日本の社会の老化がこれほどまでに進んでいたのか…」と驚かされると同時に、これから迎える日本の課題「約64万人の人手不足」「社会の老化」

逆手に取り、長期的な経営を行うためには、どのような対策を講じるべきかを考えさせられます。

今後の事業計画についての対策を考える上で、非常に有益な一冊となっておりますので、事業の長期計画を立てる経営者の皆さまには、ぜひお手に取っていただきたいです。

【以下引用】

・そもそも、コロナ禍をきっかけに目の前に現れた変化のほとんどは、新たに起きたことではない。「コロナ前」からの日本の弱点であった。コロナ禍はそこを突き、「積年の問題」を炙り出したのである。それを放置すれば、日本が行き着く「由々しき近未来」を予告編のように見せ、一気に時間を進めたと理解をすべきである。

・「社会の老化」が恐ろしいのは、若い世代をあきらめの境地へ誘うことである。そうでなくとも、少子化で若い世代の人数が減るにつれて切磋琢磨の機会が減り、他国の若い世代に比べて意識が「安定志向」へと向かいやすくなる。

・人口が減るとは、「社会全体としての総消費時間」が減ることでもある。24時間営業とは、消費者の人数が少なることにより目減り分を、一人一人の消費時間を長くさせることでカバーしようという発想だ。(中略)消費者にとっても、24時間営業を行う店舗は、「豊かさの象徴」となっていた。多くの人が年を取って、「体力的に深夜まで起きていられなくなった」ということである。これこそが「脱24時間」の最大の要因と言える。

日本の人口減少の実態を的確に捉えて、対策を打つことは、長期的な視点で経営を考える中では、とても重要です。人口減少でより加速する人手不足対策のためにも、今後の若手育成や定着を考えている方には、ぜひお読みいただきたい一冊です。