

2023年3月号

NEWS LETTER [税務・会計]

<トピック>

1. 『小さく分けて考える 「悩む時間」と「無駄な頑張り」を80%減らす分解思考』
2. 金融機関の格付は実態財務で行う
3. 固定資産税の減免先端設備等導入計画！
4. 税制改正で相続税対策できなくなる！？
5. 2023年4月から割増賃金率が引き上げられます！

〒770-0021

徳島県徳島市佐古一番町8番18号岡田ビル2F

おおさか会計労務事務所

逢坂剛 税理士・中小企業診断士事務所

おおさか社会保険労務士事務所

TEL. 088-678-2547 FAX. 088-678-2548

<https://officeosaka.com/>



『小さく分けて考える』

「悩む時間」と「無駄な頑張り」を80%減らす分解思考』

菅原健一

SBクリエイティブ(株)

経営者であり、企業の10倍成長のためのアドバイザーでもある筆者の思考分解術が、フローチャートや図式で分かりやすくまとめられています！

【感想】

「目標売上に達成しないから、売上を2倍に伸ばしてほしい、伸ばしたい」や、「なんだか物足りない気がするの、商品のクオリティーを上げてほしい」という要望に対して、営業する人数を無理に増やしたり、商品の単価を上げてみたり、商品の品質を高くするために、無謀な企画を提案したりと、目の前の課題に対して、無意識に「ひたすらに頑張ること」をしていませんか？

本書では、一見深く悩んでしまうような課題に対して、課題を細かく分解して、課題の本質を見出し、解決策を考えることができる『分解思考』について、解説しています。仕事ができる方は、特に「解像度が高い」と言われるような人は、分解の精度が高く、だからこそ、適切な方法を選び、効率的に高い成果を出しています。

また、分解思考が出来るようになると、仕事の目標も然り、個人的な目標を達成することが可能となりますので、よい達成習慣を身につけたい方にオススメの一冊です。

【以下引用】

上手に分解するための6つのポイント

1. かけ算で分解する

→数字で目標を数値化して、曖昧な基準を要素分解していく。

2. 一つ上に戻って、全体像を考える

3. 細かく分けすぎない

→全体で見ると何%になるのかを分解した上で、効果が大きいものから手につける。

4. アイデアを出したい時、抜け漏れをなくしたい時は「反対」をとる

5. あえて大きく捉える

→企業や商品の価値を捉えなおして高めていく活動は、今後の時代に非常に重要

6. 自分の気持ちは分けておく

→人はサンクコスト(回収できない費用)の影響で、しばしば誤った判断をしてしまう

正しく分解して最も効果の高いことをやる、効果のないものは見切りとつけて、早めにやめるクセをつけることが重要です。

・大きな目的を達成しようとするとき、何か新たなことを始めようとする会社も多いですが、なんでもかんでも新しく取り入れて頑張るのではなく、今行っていることの中から阻害する要因を取り除く。その方が無理せずうまくいくことも多いのです。

仕事を始めたばかりの若い方には、とても大切な話です。新人研修に使用しても、面白いのではないのでしょうか。良い達成習慣を身につけるためにも、是非手に取ってほしい一冊です。

金融機関の格付は実態財務で行う

1.はじめに

3月決算の企業が間もなく期末を迎え、5月申告に向けて準備をしている頃かと思います。金融機関では企業から提出された決算書を基に毎年格付査定を行います。企業側からすると今後借入をする際の融資条件（金利が低くなったり、高くなったり。借入可能額等）に関わってきます。今回は金融機関が正しい格付を行うために自社で行っている実態財務の修正の裏側と、どのような基準で格付をしているかについてお話しいたします。

2.実態財務への修正

金融機関では企業から決算書の提出を受けると、財務諸表の数値を自社のデータベースに登録します。次にBS・PLの項目を正しい格付を行うために修正します。この処理を実態財務への修正と言います。具体的にどのようなものがあるか以下説明させていただきます。

① 不良債権の修正

例えば売掛金の内訳書を2期分並べて全く残高の動いていない場合は回収不能のものと見なして、資産のマイナス要素とします。

② 役員貸付金、役員借入金の修正

役員借入金とは帳簿上だと固定負債になりますが、中小企業では法人と個人を一体としてみるため、資本金とみなすケースが多いです。そのため、帳簿上だと債務超過となってしまう場合でも役員借入金を差し引くと実態では資産超過とみる可能性もあります。役員貸付金については会社のお金が個人に流れているのではないかとみられる可能性が高いです。また、残高が固定的になっているととても印象が悪くなります。計画的に返済をしている印象を与えるためにも、残高を減らしていくことが必要です。あまりにも金額が多額な場合は管理がずさんであることや、公私混同しているのでは？と判断されマイナス評価となります。その点は顧問先のお客様にご指導お願いいたします。

③ 資産の評価洗替

土地や株式などの有価証券は基本的に毎年評価が変動する資産です。そのような資産は決算時点での時価評価の価額に正しく修正を行います。実態値を見誤らないようにするために行うものです。よくある例がゴルフ会員権の評価替えです。

④ 減価償却費不足額の修正

当期は減価償却費を計上すると赤字になってしまうため、減価償却費を計上しないというケースもあるかと思えます。しかし、別表16の記載から金融機関にはわかってしまいます。そのため、帳簿上だと黒字でも格付では修正され、格付が下がってしまう可能性はあります。

3.格付の4つの指標

実態財務への修正後は大きく分けて以下の4つの指標で格付を行います。

- ① 返済能力…完済する力があるか？（債務償還年数何年か？）
- ② 成長性…前年と比較してPLの項目は増加しているか？（売上高、経常利益前年対比何%増）
- ③ 安全性…短期・長期の両面において潰れない企業か？（自己資本比率、資産超過 or 債務超過）
- ④ 収益性…儲かっているか？（売上高経常利益率、赤字 or 黒字）

4.最後に

今回は金融機関が格付を行う際に行っている、実態財務への修正についてお話しさせていただきました。実態財務へ修正されることによって、融資審査や条件に大きく影響を及ぼしますので、今回ご説明した点も踏まえて、実態に即した正しい決算書を作っていきましょう！

固定資産税の減免 **先端設備等導入計画**が延長されました!

先端設備等導入計画とは、生産性向上特別措置法において措置された、中小企業・小規模事業者などが、設備投資を通して労働生産性の向上を図るための計画です。認定を受けた場合は、税制支援などの支援措置を受けることができます。今回の固定資産税特例の新しい制度では、償却資産に係る固定資産税について、生産性の向上や賃上げの促進を図ることを目的とした **2年間の特例措置**が設けられました。

- 対象者 先端設備等導入計画の認定を受けた中小事業者など ※認定経営革新等支援機関のサポートが必要
- 取得時期 **延長!!** 令和5年4月1日から令和7年3月31日まで、2年間延長
- 適用要件 **New!** 年平均の投資利益率が5%以上の投資計画に記載された設備に限定 ※認定経営革新等支援機関の確認
※現行制度は中小企業経営強化税制のA類型と同様に工業会の証明書が必要でしたが、新しい制度は投資利益率要件となり、「B類型」に近い制度です。
- 対象設備
 - ・機械装置（160万円以上/10年以内）
 - ・測定工具及び検査工具(30万円以上5年以内)
 - ・器具備品（30万円以上6年以内）
 - ・建物附属設備(※2)(60万円以上/14年以内) ※家屋と一体となって効用を果たすものを除く

◇変更点 → **構築物（120万円以上）及び、事業用家屋（一定のもの）は対象外**
→ **減免割合 原則3年間:1/2、一定の賃上げ要件を満たす場合、4年間又は5年間2/3**

固定資産税特例措置を受けるには、どうしたらいいの？

A.①対象(条件を満たしている)かどうか、まず確認を！

②**先端設備等導入計画の認定を受ける！…設備を取得する前に**、先端設備等導入計画の認定を受ける必要があります。既に取得した設備を対象とする計画は認定されません。

【主な要件】 計画期間 : 3年間、4年間又は5年間

労働生産性 : 計画において、基準年度比で労働生産性が年平均3%以上向上

【必要書類】

- ・先端設備等導入に係る認定申請書
- ・認定支援機関確認書

③自治体によって違うので注意！

市区町村によって、認定の対象になっていない業種や対象となる設備が異なります。また、固定資産税の軽減ができる割合、申請時の必要書類も違います。各自自治体のHP等でご確認ください。

<申請までの流れ>

経営革新等支援機関と先端設備等導入計画を作成 → 市区町村へ計画書を提出

対象設備の認定には、1~2か月かかります。余裕を持って、早めにご相談ください。

税制改正で相続税対策できなくなる！？

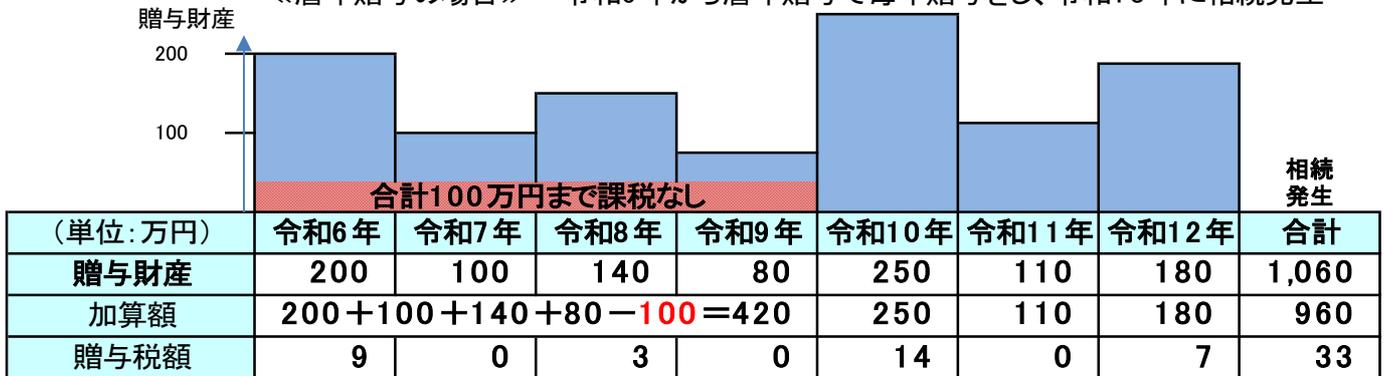
I 令和6年1月1日以降の相続税対策(生前贈与)

令和5年度税制改正大綱により生前贈与加算と相続時精算課税制度が改正される予定です。今回はその改正予定内容についてご説明いたします。

II 生前贈与加算の改正について

	改正前	改正後
相続財産に加算する贈与財産	相続発生前3年以内の贈与財産	相続発生前3年以内⇒7年以内(※)に延長 ※令和10年～12年までは段階的に延長
上記の加算額	基礎控除110万円控除前の金額で加算	基礎控除110万円控除前の金額で加算 (4～7年前は合計100万円控除後の金額で加算)

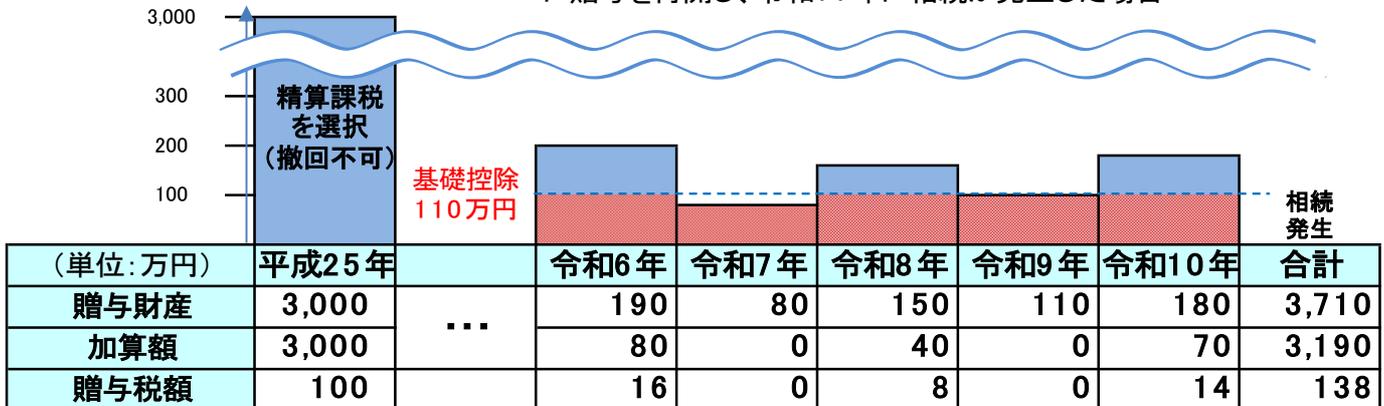
《暦年贈与の場合》 令和6年から暦年贈与で毎年贈与をし、令和13年に相続発生



III 相続時精算課税制度の改正について

	改正前	改正後
贈与税申告手続	贈与の都度申告が必要	贈与額が年110万円以下の場合には申告不要
贈与税(累計2500万円超)	累計2,500万円を超えた部分×20%	贈与額から110万円控除して 累計2500万円を超えた部分×20%
相続財産に加算する贈与財産	精算課税選択後のすべての贈与財産	年110万円を除いた部分が相続財産に加算

《精算課税の場合》 平成25年に相続時精算課税を選択し3,000万円の贈与、令和6年に贈与を再開し、令和11年に相続が発生した場合



IV 結論

今後の相続税対策としては、相続時精算課税制度の選択が有効となってきます。早期対策が可能であれば暦年贈与の活用も考慮すべきですが、いずれにしても相続時にどれぐらい相続税がかかるのか把握することが重要ですので、相続税額のシミュレーション等、判断に迷う場合にはお気軽に担当者にご相談下さい。

2023年4月から割増賃金率が引き上げられます！

2020年4月より、中小企業において残業時間の上限規制が適用され、3年が経過しようとしています。働き方改革を進める取り組みの一環として、割増賃金率の引き上げが、2023年4月より中小企業にも適用されます。改正後の割増賃金率を確認し、労働環境の整備に取り組みましょう。

①割増賃金率とは

労働時間の上限は、原則として、1週間40時間、1日8時間と決まっています。(労働基準法第32条) これを超える労働を法定時間外労働、いわゆる残業ということになります。会社は、労働者に法定時間外労働の他、深夜労働、休日労働をさせた場合は、割増賃金を支払わなければなりません。

2010年4月から大企業では、「月60時間以上の時間外労働」について、割増率50%以上の割増賃金の支払い義務が適用されています。今まで中小企業には猶予期間が設けられていましたが、2023年4月からは猶予期間が終了し、中小企業にも適用されることとなります。

④代替休暇制度

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶ必要があります。

【労使協定で定める事項】

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つがあります。

⑤具体的な内容

1) 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

例: 月80時間の時間外労働をさせた場合
代替休暇の時間数

$$= (80 - 60) \times 0.25 \text{ (割増上乘せ分)}$$
$$= 5 \text{ 時間 となります。}$$

2) 代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から、1日、半日、1日または半日のいずれかにより与えることとされています。

3) 代替休暇を与えることができる期間

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月以内の期間で与えることを定めてください。

4) 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

労使協定を締結せず、代替休暇を導入しない場合、会社は、月60時間を超えた残業時間について50%以上の割増賃金率で支払うこととなります。

代替休暇制度を導入した場合、代替休暇を取得するか割増賃金として支払いを受けるかは、法律上、労働者の意志により決定されますので、後からトラブルにならないよう、意思確認の手続き、取得日の決定方法等を明確しておきましょう。

2023年4月の法改正に備え、就業規則・給与規程の改定や、労働時間の適正把握・業務の効率化・勤怠システムの整備等の対応が必要です。

お困りごとがございましたら、お気軽にご相談ください。

	現行制度 (2023年3月まで)		改正後 (2023年4月～)	
	月60時間 以下	月60時間 超	月60時間 以下	月60時間超
中小企業	25%以上	25%以上	25%以上	50%以上

なお、1か月の起算日は、原則、賃金計算期間の初日を基準と考えます。

2023年4月1日を含む1か月については、2023年4月1日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、50%以上の率で割増賃金を計算します。

②深夜労働との関係

深夜労働とは、午後10時～午前5時までの時間帯における労働のことで、従業員に深夜労働をさせた場合25%以上の割増率で割増賃金の支払いが必要となります。(労働基準法第37条)

1か月60時間を超える法定時間外労働が深夜に行われた場合には、時間外割増賃金率50%以上+深夜割増賃金率25%以上=75%以上の割増率となります。

③法定休日労働との関係

使用者は1週間1日または4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。(労働基準法第35条第1項)これを「法定休日」といい、法定休日に労働させた場合は35%以上の率で割増賃金を支払わなければなりません。

1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日に行った労働は含まれませんが、法定外休日に行った法定時間外労働は含めて算定します。

(例: 週休2日のうち1日は休み、1日は労働する場合)