

小川富也税理士事務所だより

編集発行人
税理士・行政書士
小川 富也
〒796-0068
八幡浜市浜之町180番地
TEL 0894-24-3355
FAX 0894-24-2882



賃上げした中小企業 2年連続で半数超える

日本政策金融公庫は「中小企業の雇用・賃金に関する調査」を発表した。

2023年12月の正社員の給与水準をみると、「上昇」との回答が68.0%と、2022年実績(53.1%)から14.9ポイント上昇し、2年連続で半数を上回った。業種別にみると、「製造業」(73.4%)、「宿泊・飲食サービス業」(73.0%)、「小売業」

(71.1%)などで「上昇」の割合が高い。

2024年見通しについては、「上昇」が61.8%。給与水準上昇の背景は、「物価の上昇」(25.2%)、「自社の業績が改善」(21.6%)、「最低賃金の動向」(19.7%)の順だった。

「中堅企業」への支援強化 賃上げ税制などで優遇

経済産業省は、従業員2000人以下で、中小企業には当たらない会社を「中堅企業者」と新たに定義し、賃金引上げや設備投資などに対する支援を強化する。「中堅企業」は、大企業と中小企業の中間に該当する。これまでは製造業の場合、従

業員300人以下、または資本金3億円以下が中小企業に分類され、それ以外は大企業に区分されていた。

令和6年度から「賃上げ促進税制」に中堅企業枠が創設され、全雇用の給与支給額を前年度から4%以上引き上げた場合、増加額の25%を法人税から控除する。教育訓練費の引上げや女性活躍支援などに対する上乗せと合わせれば、最大で35%の控除を受けられる。

とくに賃金水準が高く、国内投資に積極的な中堅企業については「特定中堅企業」と定義し、機械装置などへの設備投資を行う場合、一定の条件を満たせば法人税の6%を控除する。

中小の6割以上が人手不足 建設業、運輸業は約8割

日本商工会議所などが実施した「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」によると、人手が「不足している」と回答した企業の割合が65.6%に上り、3社に2社が人手不足という厳しい状況が浮き彫りとなった。業種別では、「建設業」が78.9%、「運輸業」が77.3%、「介護・看護業」が76.9%と8割近くに達した。最も低い製造業でも57.8%となっており、人手不足は幅広い業種の課題となっている。

人手不足への対応方法としては、「採用活動の強化(非正規社員を含む)」が81.8%と最も多かった。採用だけでなく省力化や多様な人材の活用などの取り組みが求められるが、「事業のスリム化、ムダの排除、外注の活用」は39.1%、「女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進」は37.3%と約4割となった。



ベア(ベースアップ)

「ベア」とは、「ベースアップ」の略で、給料水準を底上げすること。これに対し、「定期昇給」とは、勤続年数や年齢に比例して給料が上がることを意味する。

給料は「定期昇給」により勤続年数や年齢が上がれば、給料も上がるが、「ベア」は、勤続年数、年齢を問わず全社員の給料自体が上がる。

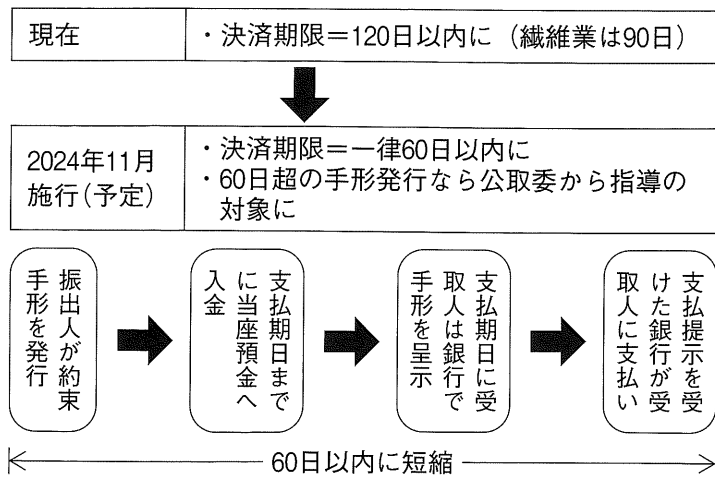
例えば、基本給25万円の従業員なら3%のベアで基本給が25万7500円に、基本給30万円の従業員なら3万9000円になる計算。

企業側からすると、ベアを一度実施すると、全労働者の給与水準が高いまま維持されるので企業の負担が重くなるが、物価高騰などを背景に、ベア実施に踏み切る企業が増えている。



約束手形の決済期限 120日から60日に短縮 — 本年11月に適用の方針

経済産業省は、企業が取引に使う約束手形の決済期限を原則120日以内から60日以内に短縮する方針です。中小企業の資金繰り改善につなげ、賃上げや設備投資を後押しする狙いです。下請法の運用を見直し、本年11月の施行を目指しています。そこで今号では、中小企業向けの手形決済期間の短縮について取り上げます。



約束手形とは、代金を支払う側(振出人)が代金を受け取る側(受取人)に対して、期日に手形に書かれた金額の支払いを約束する有価証券のことです。

支払期日が到来すると、受取人は約束手形を銀行などの金融機関で現金化することができます。支払期日前であっても、金融機関に約束手形を売却すれば現金化できますが、割引料が差し引かれます。また支払期日に振出人の口座に残高がなく、現金化できなかつた場合は「不渡り」となります。

■**手形サイト**■
手形の振出日から支払期日までの期間を「手形サイト」といいます。通常は30日から120日以内のものが

多く、30日、60日、90日、120日と1ヶ月単位を目安にすることが一般的です。

現行の下請法では、下請事業者に対して割引困難な手形を振り出すことを禁止しており、サイトの基準は原則120日以内(繊維業は90日以内)と定められています。

■**約束手形のメリット・デメリット**■
約束手形を利用する最大の目的は、資金調達の猶予期間を設けることです。現金が足りないためすぐに支払ができなくても、約束手形を利用すれば支払期日を「後ろ倒し」にすることができ、支払期日までに現金を用意して入金できれば何ら問題はありませぬ。

例えば、決済日を120日後に指定した場合、120日の猶予期間ができる計算です。その間に売掛金を回収したり、銀行から融資を受けたら資金調達を行い、支払期日までに間に合わせれば問題ありません。

一方、資金の現金化までに時間がかかる点が受取人側のデメリットとしてあげられます。受取人側企業の資金が十分でなかつた場合は、資金繰りに支障が生じてしまいます。

加えて、支払い期日より前に約束手形を売却する割引手形なら現金化はできますが、割引料の分だけ手元

に残る金額も減ってしまいます。そもそも審査に通らなければ手形割引自体を利用できない点にも注意が必要です。

■**下請法の運用見直し**■
経済産業省は、約束手形の運用をおよそ60年ぶりに改正します。これまで手形を発行してから決済までの期限を原則120日としてきましたが、これを60日以内に短縮します。

また、中小企業向けに60日超の手形を発行する企業には、下請法の「割引困難な手形等」に該当するおそれがあるとして指導対象にするとしています。

経済産業省と公取委は、4月に下請法の運用方針を決定、周知期間を経て11月1日に施行する予定です。

■**約束手形は2026年に廃止の方針**■
資金調達手法の多様化などを背景に、約束手形の流通量は減少しています。財務省の「法人企業統計調査」によれば、1990年度のピーク時から約30年で、約束手形の総残高は約4分の1に減少しています。

経済産業省は、2026年を目途に約束手形を廃止する方針です。廃止されるのは紙の手形であり、約束手形などを電子化してインターネット上で取引する「電子記録債権」は引き続き利用可能です。



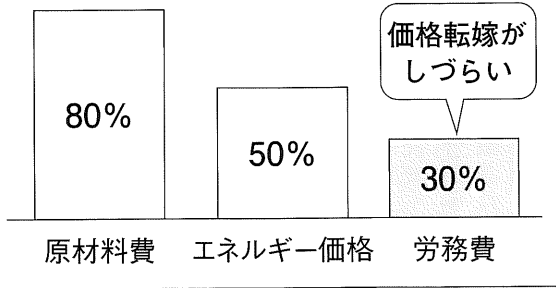
人件費含めた価格転嫁 賃上げ原資の確保に

価格交渉のポイント

人手不足や賃金上昇への対応が求められるなか、中小・下請け会社などで労務費の増加分を取引価格に全く転嫁できていない企業が3割に迫ることが日本商工会議所の調査で分かりました。賃上げ実現には、原材料価格やエネルギーコストに加え、人件費を含めた労務費の価格転嫁が不可欠です。そこで今号では、人件費を含めた労務費の価格転嫁と交渉のポイントについて取り上げます。

日本商工会議所は昨年10月、全国の会員企業を対象に価格転嫁に関する

●コスト別の価格転嫁率●(中央値)



出典：公正取引委員会「令和5年度独占禁止法上の優越的地位の濫用に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」

るアンケート調査を行い、1964社から回答を得ました。それによりまずと、コストのうち焦点となつてくる労務費の増加分について、取引価格に「4割以上」価格転嫁できた企業は34.7%にとどまり、逆に全く転嫁できていない「0割」が26.7%と3割に迫りました。特にサービス業や10人未満の零細企業で価格転嫁が難しくなっています。

日本商工会議所は「デフレが長く続いたなかで、労務費を上げる交渉をする習慣ができてこなかった。また人件費は原価を示した価格交渉が難しい」としています。

また、公正取引委員会が実施したコスト別の価格転嫁に関する調査で

も、原材料価格(80.0%)やエネルギーコスト(50.0%)と比べ、労務費(30.0%)は低く、価格転嫁は進んでいない実態が明らかになっています。加えて、不動産取引業、警備業、技術サービス業などでは労務費の転嫁がほとんどできていないことがわかりました。

さらに一部の企業からは、労務費の転嫁について「発注者側が、労務費の上昇分は、受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき」という意識を持つている。「発注者側から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められる」「今後の取引関係に悪影響(転注や失注など)が及ぶおそれがある」といった声も紹介されています。

こうした状況を打破しようと政府は昨年11月、企業に労務費転嫁の交渉を促す指針をまとめました。この指針は労務費・原材料費・エネルギー費等のコストのうち、特に転嫁が難しい労務費の転嫁に係る価格交渉について、発注者及び受注者がそれぞれとるべき行動/求められる行動を取りまとめたものです。

取引上の立場では受注者よりも発注者の方が強く、受注者から労務費を価格に転嫁したいと言いつづら

状況にあるため、指針では、受注者側は次のポイントに留意したうえで、価格転嫁交渉に臨むべきとしています。

価格交渉のポイント

- ① 根拠とする資料を用意すること
発注者と価格交渉する際の根拠資料として、最低賃金の上昇率や、春季労使交渉の妥結額および上昇率といった公表資料を用いることを推奨しています。
- ② 受注者が価格交渉を申し出やすいタイミングを狙うこと
業界で慣例的に行われている価格交渉の時期や、発注者側の繁忙期など、受注者の交渉力が比較的優位にあるタイミングを狙うことを勧めています。
- ③ 発注者から価格を提示されるのを待たず、自ら希望する額を提示
発注者側からの価格提示を待たず、受注者側から希望額を提示することを推奨しており、その際には自社の発注先やその先の取引先など、サプライチェーン全体の労務費を考慮すべきとしています。
- ④ 相談窓口を活用すること
国や地方公共団体の相談窓口、商工会議所や商工会など中小企業の支援機関の相談窓口を活用し、積極的に情報を収集して交渉に臨むべきとしています。



◆令和6年度税制改正大綱◆ 交際費等の損金不算入制度の拡充 （飲食費上限を1万円に引き上げ）

令和6年度税制改正法案は、今号を手にされている頃は国会で成立間近、または成立直後のことでしょう。令和6年度税制改正大綱によると、地方活性化の中心的役割を担う中小企業の経済活動の活性化や、「安いニッポン」に象徴される飲食料費に係るデフレマインドを払拭するため、交際費課税の見直しが行われます。

具体的には、損金不算入となる交際費等の範囲から除外される一定の飲食費に係る金額基準について、現行の1人当たり5千円以下から1万円以下に引き上げられます。

見直しの背景には、物価上昇による飲食費高騰で、現行の金額基準では不十分だとする意見の高まりなどがあります。この改正は、令和6年4月1日以後に支出する飲食費について適用されます。

また、「接待飲食費に係る損金算入の特例」および「中小法人に係る損金算入の特例」の適用期限が令和9年3月末まで3年延長されます。

	現行	改正後
交際費等から除かれる飲食費等	1人当たり5,000円以下の飲食費等（※3）	1人当たり10,000円以下の飲食費等（※3） 令和6年4月1日以後に支出する飲食費等から適用
損金算入額	中小法人以外 飲食費等（※3,4）の50%を損金算入 中小法人（※1） ①定額控除限度額（年800万円）まで損金算入（※2） ②飲食費等（※3,4）の50%を損金算入 ⇒上記①と②は選択	令和9年3月31日まで3年延長

（※1）期末資本金の額等が1億円以下の法人（資本金の額等が5億円以上の法人の完全子法人等を除く）
 （※2）定額控除限度額（年800万円）を超える金額については全額損金不算入
 （※3）飲食費には、専らその法人の役員、従業員等に対する接待等のために支出する費用（社内接待費）は含まれない
 （※4）資本金の額等が100億円を超える法人については飲食費等の全額が損金不算入

4月の税務と労務

一 税 務

- ★ 給与支払報告に係る給与所得者異動届出
4月1日現在で給与の支払を受けなくなった者があるときは4月15日までに関係の市町村長に要届出
- ★ 公共法人等の道府県民税及び市町村民税均等割の申告
申告期限…4月30日（道府県及び市町村）
- ★ 軽自動車税の納付
(1)賦課期日…4月1日
(2)納期限…4月中において市町村の条例で定める日
- ★ 固定資産税（都市計画税）の第1期分の納付
納期限…4月中において市町村の条例で定める日
- ★ 3月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…4月10日
- ★ 2月決算法人の確定申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・（法人事業所税）・法人住民税）
申告期限…4月30日
- ★ 2月、5月、8月、11月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）
申告期限…4月30日
- ★ 法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）
申告期限…4月30日
- ★ 8月決算法人の中間申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税）（半期分）
申告期限…4月30日
- ★ 消費税の年税額が400万円超の5月、8月、11月決算法人の3月ごとの中間申告（消費税・地方消費税）
申告期限…4月30日
- ★ 消費税の年税額が4,800万円超の1月、2月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告（12月決算法人は2か月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…4月30日
- ★ 固定資産課税台帳の縦覧期間
4月1日から20日又は最初の固定資産税の納期限のいづれか遅い日以後の日までの期間
- ★ 固定資産課税台帳への登録価格の審査の申出の期間
市町村が固定資産の価格を登録したことを公示した日から納税通知書の交付を受けた日後3月を経過する日までの期間等

二 労 務

- ★ 健保・厚保の保険料の納付 納期限…4月30日

働き方改革の目的は、「労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現することです。企業の生産性を上げて長時間労働を是正したり、短時間労働や在宅勤務など時間や場所にとらわれない働き方を選択できるようにしたりすること、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくるのが働き方改革が目指すところです。▼中小企業の立場からすると、そのよ

働き方改革の目的

うな変化に対応できる職場環境を整備することで、「働く人から選んでもらいやすい会社」になるということを意味しています。長時間労働の是正や従業員が働きやすい職場環境の整備など、企業はさまざまな対応を迫られます。また、業務改善をはじめ、長年培った企業風土や独自の制度ややり方を変える必要もあるかもしれません。▼働き方改革は、企業にとって一定の負担はありますが、慢性的な人手不足や労働生産性の向上など、自社の課題を解決し、企業の継続的な発展につながるきっかけにもなるのです。