

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



中小企業の平均売上高 前年比15・9%増加

中小企業庁は、「令和5年中小企業実態基本調査（令和4年度決算実績）速報」を取りまとめた。主なポイントは以下の通り。

- ◆1企業当たりの売上高は2・1億円（前年度比15・9%増）、1企業当たりの経常利益は978万円（同12・4%増）。

◆1企業当たりの従業者数は

10・0人（前年度比8・3%増）

- ◆設備投資を行った法人企業の割合は21・9%（前年度差10・3ポイント減）

- ◆新規リース契約を行った法人企業の割合は12・5%（同0・7ポイント増）

売上高が増加しているのは、運輸業・郵便業（前年度比31・1%増）など全11産業。経常利益が増加しているのは、不動産業、物品賃貸業（前年度比27・8%増）、小売業（同25・3%増）など9産業。

「経済産業税制総合Webページ」を開設

経済産業省はこのほど、事業者区分別、トピック別に同

省関連の税制措置等を整理し、分かりやすく解説した「経済産業税制総合Webページ」をオープンした。

- ① トップページでは、「事業者区分別」（中堅企業・中小企業・スタートアップなど）とともに、税制ごとの措置内容から検索できる「トピック別」（研究開発・賃上げ・特定分野の設備投資など）で各税制を整理している。

- ② 個別税制のページには、制度概要、適用対象となる法人／個人の要件、手続きフロー、申請様式などの情報を掲載している。

詳細は、経済産業税制総合Webページ

<https://www.meti.go.jp/main/>

zeisei/

2024年入社の初任給、大卒、高卒で4%超上昇

民間シンクタンクの産労総合研究所は、2024年4月に入った新入社員の大卒初任給は前年より4・01%高い22万6341円だったと発表した。上昇率は1991年の5・2%以来の高い水準になった。

大卒初任給の伸びは22年まで1%を下回って推移していたが、23年は2・84%まで高まっていた。

高卒の初任給も24年は上昇率が4%を超えた。

初任給を引き上げた理由を複数回答可で聞いたところ、「人材を確保するため」（81・8%）が最も多く、「在籍者のベースアップがあったため」（37・4%）が続いた。産労総研では「物価高や人手不足を背景に、他社よりも高い水準に設定する企業が増えている」と分析している。



在職老齢年金

在職老齢年金とは、老齢厚生年金を受け取っている60歳以上の人が企業で働く場合、賃金と年金額が基準額（支給停止調整額）を超えると、年金額の一部がカットされる制度。

在職老齢年金の計算は、賃金（賞与込み月収）と年金の合計額が、基準額（支給停止調整額）を上回る場合に、上回った金額の2分の1の年金が支給停止される。

具体的に、調整される支給停止額は、（基本月額＋総報酬月額相当額－50万円）÷2で求める。2023年度の支給停止調整額は48万円だったが2024年度から50万円となった。



登記簿の代表者の住所 一部非公開が可能に

「プライバシー」を保護

法人の登記簿謄本に記載されている代表取締役等の自宅住所について、会社側から希望があった場合、一定の要件下で一部を非公開にできる「代表取締役等住所非表示措置」制度が本年10月1日から開始されます。経営者のプライバシー保護を目的とした措置です。そこで今号では、「代表取締役等住所非表示措置」の概要について取り上げます。

●代表取締役等の住所非公開のイメージ●

現状

(登記事項証明書や
インターネットサービスの記載)

〇〇県〇〇市〇町△丁目◇番☆号
代表取締役 〇〇 〇〇 (氏名)

10月1日
から

〇〇県〇〇市
代表取締役 〇〇 〇〇 (氏名)

希望すれば
市区町村までに

現在の会社法・商業登記法では、法人の登記簿謄本(登記事項証明書)において、代表取締役(社長)等の氏名及び自宅住所を登記することが義務づけられています。登記簿謄本は、手数料を払えば、誰でも取得することが可能です。また、オンラインで請求し、取得することもできます。

会社を設立すると、登記簿謄本において、代表者の自宅住所が公開されてしまうため、会社を設立した後、代表者の自宅住所に嫌がらせの郵便物や脅迫状が届いたり、ストーカー被害に遭うなどのトラブルも発生しています。

そのため、法務省は、プライバシー保護の観点から会社代表者が登記

簿謄本に記載される自宅住所を公開しないよう求めた場合に、一定の要件下で非表示とすることを認める省令改正を行いました。本年10月1日に施行される予定です。

■改正後は市区町村までの記載■

10月1日以降は、登記申請の際に所定の書面を添付の上で申出をすれば、非表示化の措置を受けることができます。

措置を受けた場合、これまでは住所が全て公開されていましたが、これが市区町村までの記載となり、それ以降の地名、番地などは記載されなくなります。ネット上で登記情報を確認できる「登記情報提供サービス」でも同様の表示となります。

これにより、登記簿謄本から代表者の自宅が容易に特定されるリスクは大きく低減されます。

一方で、代表者の情報が公開されないこと、会社から被害を受けた消費者が訴訟を起こしたり、債権の回収が困難になることが懸念されています。

こうした懸念から法務省は、代表者に本店へ訴状が確実に届くことを証明してもらい、住所が非公開でも訴訟手続を担保する仕組みを盛り込みました。また、本店の所在が確認

できない場合などには、登記官の職権で非公開を終了させることも可能となりました。

代表者の住所を一部非公開とできるのは、登記申請のタイミングに限られます。

具体的には、会社設立登記、代表取締役等の就任登記、代表取締役等の住所の変更登記など、代表取締役等の住所が登記されることとなる登記申請と同時に申出の手続をする必要があります。

■留意点■

代表取締役の住所非表示措置が講じられた場合には、登記事項証明書によって会社代表者の住所を証明することができないこととなるため、金融機関から融資を受けるに当たって不都合が生じたり、不動産取引等に当たって必要な書類(会社の印鑑証明書等)が増えたりするなど、一定の支障が生じることが想定されます。

そのため、代表取締役等住所非表示措置の申出をする前に、このような影響があり得ることについて、慎重かつ十分に検討する必要があります。

また、非表示措置の適用の有無に関わらず、代表取締役等の住所に変更が生じた際は、その旨の登記申請が必要です。



人手不足への対応策 3つのステップで改善

■中小企業庁のガイドライン

少子高齢化に伴う労働人口の減少という構造的な問題に加え、コロナ禍からの経済活動・日常生活の正常化により、中小企業における人手不足問題が深刻さを増しています。企業が持続的に成長するには、人手不足の改善は不可欠な経営課題です。そこで今号では、人手不足の改善に向けた対応策について取り上げます。

【ステップ① 業務内容を見直す】

- ・ムリ・ムダ・ムラの見直し
- ・外注（外部委託）による業務負担の軽減
- ・IT化などによる業務の効率化

【ステップ② 求人対象の幅を広げる】

- ・性別や年齢、国籍、経験の有無などにこだわらない
- ・短時間勤務、在宅勤務、兼業・副業などを認める

【ステップ③ 人材が活躍できる職場づくり】

- ・入社後に活躍できるよう、社内のフォローアップ体制

日本商工会議所が今年2月に発表した中小企業の人手不足に関する調査結果によると、「人手が不足している」と回答した企業の割合が65・6%に達しています。3社に2社が人手不足という厳しい状況が明らかになっています。

こうした状況の中、中小企業庁は、人手不足に悩む中小企業向けに「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン（改訂版）」を作成しています。今回は、このガイドラインから中小企業における人手不足対応のための3つのステップを紹介しましょう。

■ステップ① 業務内容の見直し

人手不足という現象だけにとらわれないと、本質的な問題を見落としてしまいます。業務内容など、人材

以外の部分を見直すことで課題解決につながる場合があります。

◆ムリ・ムダ・ムラの見直し◆

限られた経営資源（ヒト・モノ・カネ）を、どう「やりくり」するかは経営課題を解決する上で重要です。業務のどこにムリ（設備や人への過剰負担）、ムダ（不必要な作業や資源の浪費）、ムラ（仕事量のばらつき）があるのかを再点検し、業務内容の改善を図る必要があります。

◆外注（外部委託）による負担軽減◆

人手不足の解決方法は「人材確保」だけではありません。「外注」（外部委託）による従業員の負担軽減や、「機械化・デジタル化」による業務の効率化といった手法も有効です。

■ステップ② 人材の採用

◆求人対象の幅を広げる◆

人材を採用する上で重要なのが「求人像の明確化」です。その業務を担うために、どのような人材が必要なのか、求人条件や具体的な業務内容を明確にする必要があります。例えば、「この業務は未経験者にはできない」「この業務は男性しかできない」など、これまでの慣行や前任者の印象で求人像を決めていないでしょうか。年齢や性別、国籍、経験の有無などの従来の慣行や固定

観念にとらわれず求人像を見直すことで、求人対象の幅が広がります。

◆多様なワークスタイルを認める◆

多様なワークスタイル（短時間勤務、在宅勤務、産休や育休の充実、兼業・副業の許可制度など）を受け入れることで、子育て中の女性やシニア世代などの優秀な人材を確保できることもあります。

また、一つの業務を細分化して短時間勤務でも対応できるようにすれば、パートタイム人材を求人にも含めることができます。

■ステップ③ 活躍できる職場

人材を確保できても、その人材が定着しなければ、再び人手不足に陥ってしまいます。

そのため、採用した人材が入社後に活躍できるよう、フォローアップ体制を構築しましょう。業務等に関する知識の習得に限らず、社員同士のコミュニケーションの場をつくる、人材の受け入れにあたり、サポート体制を強化するなど、定着に向けた取り組みが大切です。

また、休暇や勤務時間、各種手当、人事評価等の様々な制度、社内インフラ、周囲の人間関係等の様々な課題について留意し、職場環境の整備・改善を図ることも重要な要素です。



新紙幣発行に伴う発券機等の 改修費用の取り扱いについて

7月3日から新たなデザインの新紙幣が発行されます。新紙幣の発行は20年ぶりで、一万円札は日本の資本主義の父とされる渋沢栄一、五千円札は女子高等教育の発展に尽力した津田梅子、千円札は医学の進歩に大きな役割を果たした北里柴三郎の肖像が起用されます。

修繕費か？資本的支出か？

新紙幣の発行となれば、事業者によっては発券機やレジ、両替機などのシステム改修が必要となりますが、これらの改修費用はその内容によって、「修繕費」または「資本的支出」のいずれかとして処理することになります。

固定資産の通常の維持管理や、原状を回復するための費用は修繕費として、一度に損金算入できます。

一方で、固定資産の価値を高め、または耐久性を増すための費用については原則、資本的支出に該当し、資産として減価償却することになります。

インボイス対応と同様の考え

参考事例として、国税庁が公表している「消費税のインボイス制度の実施に伴うシステム修正費用の取扱いについて」があります。その見解によると、「インボイス制度の実施に伴い、システムに従来備わっていた機能の効用を維持するために必要な修正であることが作業指図書等で明確である場合には、新たな機能の追加、機能の向上等には該当せず、これらの修正に要する費用は修繕費として取り扱われる」としています。よって、発券機等の改修費用も同様の考え方となり、単に新紙幣の利用に対応するためのものは修繕費として取り扱われます。

なお、資本的支出に該当するものでもその費用が20万円未満の場合や、資本的支出か修繕費か明らかでない金額が60万円未満または固定資産の前期末の取得価額のおおむね10%相当額以下であれば修繕費として処理することができます。

6月の税務と労務

一 税 務

- ★ 所得税の予定納税額の通知
通知期限…6月17日
- ★ 個人の道府県民税及び市町村民税の納付（第1期分）
納期限…6月、8月、10月及び1月中（均等割のみを課する場合には6月中）において市町村の条例で定める日
- ★ 5月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額・納期の特例を受けている者の住民税の特別徴収額（前年12月～5月分）の納付
納期限…6月10日
- ★ 4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…7月1日
- ★ 1月、4月、7月、10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…7月1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…7月1日
- ★ 10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…7月1日
- ★ 消費税の年税額が400万円超の1月、7月、10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…7月1日
- ★ 消費税の年税額が4,800万円超の3月、4月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告（2月決算法人は2ヵ月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…7月1日

一 労 務

- ★ 令和6年度労働保険年度更新手続き
申告・納付期限…6月3日～7月10日
- ★ 健保・厚保の保険料の納付
納期限…7月1日

「2030年問題」とは、少子高齢化に伴う労働人口の減少によって2030年頃に表面化すると予測されている社会問題です。▼内閣府の「令和5年版高齢社会白書」によると、2030年には高齢化率（65歳以上の人口割合）が30・8%になると推測されています。3人に1人が65歳以上という超高齢化社会の到来です。▼多くの企業では人材不足が深刻化し、これまでに以上に人材の獲得競争が激化する目に見えています。また人手不足によって、十分な

2030年問題

量の製品が提供できない、サービスの質が低下するなど業績悪化につながる懸念があります。▼2030年はすでに目前に迫っています。「何とかなるのではないか」と現実から目をそらしたままでは、企業の業績悪化のみならず、医療や年金制度の維持が困難となったり、日本の国力が低下するなど、深刻な事態が引き起こされる可能性があります。2030年問題は、日本の将来や企業の持続性を考える上で、真剣に向き合わなくてはならない課題といえます。