

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



中小の平均賃上げ率4・45% 2024年春闘の最終集計

連合が発表した2024年春闘の最終集計結果によると、基本給を底上げするベースアップ（ベア）に定期昇給を合わせた賃上げ率の加重平均は5・10%（月額1万5281円）となり、前年を1・52ポイント（同4721円）上回った。ベアは1・44ポイント高い3・56%。歴史的な物価高や人手不足を背景に、199

1年以来、33年ぶりの高水準を記録した。

組合員数300人未満の小組合では、平均賃上げ率は1・22ポイント高い4・45%（月額1万1358円）、ベアは3・16%だった。連合では、「賃上げに必要な原資の確保が難しい中、中小も健闘した。来年に向け、5%台の賃上げ実現のために価格転嫁の取り組み強化が重要」としている。

2024年度中小企業施策 利用ガイドブックを公表

中小企業庁は、「2024年度版中小企業施策利用ガイドブック」を公表した。ガイドブックでは、中小企業の方

が中小企業施策を利用する際の手引書として、主な施策を紹介。経営、金融、財務、商業・地域、分野別など、項目ごとに補助金や支援に関する情報を網羅的に掲載している。

具体的には、「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（通称・ものづくり補助金）」「小規模事業者持続化補助金」「事業承継・引継ぎ補助金」などの活用方法が盛り込まれている。

なお、税制措置は後日公表予定の「中小企業税制パンフレット（令和6年度版）」に盛り込む予定。
詳細は中小企業庁HP
https://www.chusho.meti.go.jp/panflet/g_book/

2024/index.html

NISAの利用状況を公表 新制度開始で186万口座増

金融庁は、NISA（少額投資非課税制度）の利用状況に関する調査結果を発表した。それによると、本年3月末時点の口座数は2322万7848口座と、昨年末時点から約186万口座増加した。

非課税枠などを拡充した新NISA制度が今年1月から始まったことから、3カ月で8・7%増加した。2023年3月末に比べると、24・0%増となっており、預貯金を投資に振り向ける動きが広がっているとみられる。

口座開設者を年代別に見ると、「50歳代」が20・5%、「40歳代」が20・0%、「60歳代」が18・9%、「30歳代」が16・0%。

2024年の利用枠での買付額を商品別にみると、投資信託が56・7%、上場株式が40・2%だった。



政策金利

政策金利とは、景気や物価の安定など金融政策上の目的を達成するため、中央銀行（日本では日本銀行）が設定する短期金利（誘導目標金利）のこと。金融機関の預金金利や貸出金利などに影響する。

一般的にインフレ（物価上昇）傾向になると、政策金利を引き上げて経済の過熱を抑え、反対にデフレ（物価下落）傾向になると、政策金利を引き下げて経済を刺激する。

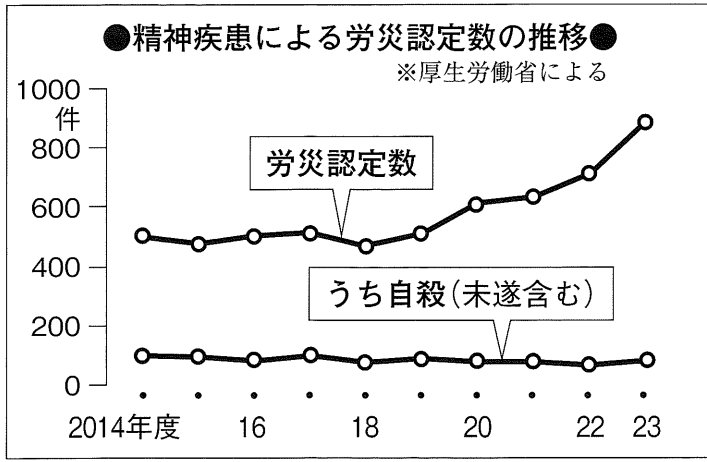
日銀は、今年3月のマインス金利の解除に続き、追加の利上げに踏み切り、政策金利を0・25%程度に引き上げることが決めた。今後、住宅ローン金利や企業への貸出金利の上昇も想定される。



法律 コーナ

パワハラで労災認定 精神疾患による労災 — 企業側の責任と対策 —

業務上のストレスでうつ病などの精神疾患を発症し、労災認定された人が過去最多を更新したことが、厚生労働省の調査でわかりました。原因別では「上司からのパワハラ」が最も多くなっています。パワハラを放置すると、従業員の心の健康を害するだけでなく、会社が法的な責任を負う可能性があります。そこで、今号では、パワハラによる労災認定と企業の対策について取り上げます。



厚生労働省がまとめた「令和5年度過労死等の労災補償状況」によると、精神疾患で労災認定された人は、過去最多を更新する883人（前年度比173人増）に上りました。

原因別では、「上司からのパワハラ」（157人）、「セクハラ」（103人）などが上位を占めました。自殺や自殺未遂をした人は、前年度比12人増の79人上っています。

■パワハラとは■
厚生労働省は、職場におけるパワハラを、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③就業環境が害されるものと定義しています。

②の判断にあたっては、様々な要素

を総合的に考慮することになります。素を総合的に考慮することになります。素が、一般論として、業務上明らかに必要のない言動や相手の人格を否定する言動はパワハラとなる可能性が高いといえます。

具体的には、長時間にわたる厳しい叱責、他の従業員の面前における大声での威圧的な言動など、社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃などが該当します。

また、業務上のミスに対しての指導であっても、それが「人格や人間性を否定」するような言動での叱責は、パワハラに該当します。

■精神疾患の労災認定基準■

厚生労働省は「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすこととなっています。

そのうえで、業務以外の心理的負荷（自身が重い病気や怪我をした、配偶者や子どもといった家族が亡くなったなど、個人の要因により発病）と認められない場合に、労災認定されることとなります。

令和2年6月からこの認定基準が改正され、心理的負荷の評価の対象

に「パワーハラスメント」が追加されました。これは、労働施策総合推進法の改正やパワハラ指針の策定により、職場におけるパワハラ定義が明確化されたことを踏まえたものです。

■企業側の対策■

パワハラが生じた場合には、パワハラを行った加害者だけでなく、企業も安全配慮義務違反や使用者責任を理由に損害賠償請求を受ける場合があります。

また、会社がパワハラがあると把握したのに、適切に対応しなかった場合には、会社側に法的責任が生じる可能性があります。

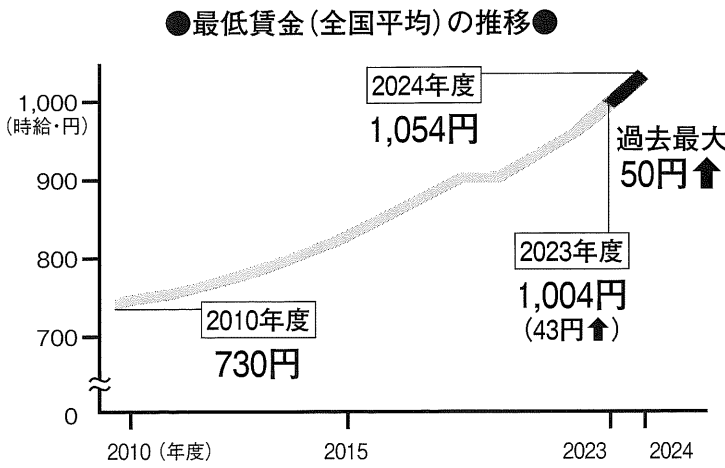
パワハラを防止するための具体的な対応ポイントとしては、下記の事項があげられます。

- ・ パワハラは許さないという事業主の方針を確実に伝えること
- ・ パワハラの内容を正しく理解するよう対策を講じること
- ・ 相談があったら、すぐに対応できるように対応方法をマニュアル化しておくこと
- ・ ハラスメントの相談担当者、窓口を設置すること
- ・ 相談を受けた際には放置せず、迅速に対応すること
- ・ パワハラ被害者に対しては特別な配慮措置を実施すること



2024年度最低賃金 過去最大の引上げ幅 全国一律50円アップ

2024年度の最低賃金について、厚生労働省の審議会は、全国平均を現行より50円(約5%増)引き上げる方針を決定しました。上げ幅は23年度の43円を上回り過去最大。時給額も最高額となりました。最低賃金の引き上げは、人件費の増加につながり経営に大きな影響を与えます。そこで今号では、最低賃金の引き上げが企業に与える影響とその対策について取り上げます。



今年度の最低賃金について、厚生労働省の審議会は、物価の上昇が続いていることなどを踏まえ、過去最大となる時給で50円引き上げる目安でまとまりました。

全国平均の時給は1,054円となり、これまでで最も高くなります。引き上げ額は去年の43円を超えて過去最大です。

引き上げにあたっては、5%を超える高い水準の賃上げとなった春闘の流れを維持し、非正規労働者や最低賃金で働く人の生活への影響に配慮したとしています。今後、各都道府県ごとの審議会で労使の話し合いが行われ、10月以降、順次適用される予定です。

■企業経営に与える影響

①人件費が増加する

最低賃金の引き上げで懸念される点は、人件費の増加です。給与を最低賃金に近い金額で設定している企業の場合、最低賃金の上昇により人件費が高騰することが想定されます。人件費の高騰は、新しい人材確保にも影響します。現在雇用している従業員の維持に資金が回ってしまい、新規採用のコストを賄えなくなる可能性があります。

②収益が悪化するリスク

人件費が増加すると、その分だけ企業の利益は圧縮されます。収益が悪化すると、本来行うべき投資も縮小するリスクがあります。

人件費の増加分をカバーするだけの投資ができなければ、業務の縮小につながるケースも考えられます。

③正社員へのしわ寄せ

人件費による利益圧迫を避けるためにパートやアルバイトなどの非正規労働者の雇用を抑制すると、人手不足を補うために正社員の時間外労働や休日出勤が増えることも考えられます。それにより正社員のモチベーションが低下する懸念があります。

■企業の対策

最低賃金の引き上げは、経営を圧

迫する懸念がある一方、それまでの業務を見直し、効率化を図る機会でもあります。賃金引き上げ時に企業が取り組むべきことを紹介します。

①残業時間の削減

残業代を多く支払っているような企業では、残業時間を減らす取り組みが必要です。「従業員に定時退社を促す」「残業を事前承認制にする」「ノー残業デーを設ける」「一定時間が経過するとパソコンを強制的にシャットダウンする」などの取り組みを検討しましょう。

②業務の効率化

設備投資、IT化による業務効率化を進めることで、少ない人数、短い労働時間でも業務が回るように改善できれば、経営全体の健全化を図ることができそうです。

事業の形態に適したツールを導入することで、人手による作業が軽減され、生産性の向上につながります。

③人件費含む価格転嫁

引き上げ原資の確保には一段の価格転嫁が不可欠です。そのため、最低賃金の上昇率といった公表資料を交渉で用いたり、発注者からの提示を待たずに自ら希望額を表明するなど、人件費を含めた価格転嫁を積極的に進めていく必要があります。



令和5年度「ふるさと納税」寄附額が初めて1兆円超える

総務省が公表した令和5年度における「ふるさと納税」に関する現況調査結果によると、昨年度のふるさと納税の寄附額は約1兆1175億円（前年度比約1.2倍）、件数は約5895万件（同約1.1倍）となり、寄附額、件数ともに過去最高を更新したことが分かりました。

ふるさと納税は、自治体の過熱する返礼品競争の是正に向けた制度の見直しが令和元年6月に施行されたことから、令和元年度の寄附件数は前年度からの微増にとどまりましたが、令和2年度以降はコロナ禍に伴う「巣ごもり消費」や災害被災地支援を目的とした寄附などが増えたことから、寄附額と件数は4年連続で大幅に増加。令和5年度の寄附額は初めて1兆円の大台を突破しました。

ふるさと納税に係る住民税控除額は約7682億円、控除適用対象者は約1000万人で、ともに過去最高となりました。ふるさと納税の寄附額は、一定上限まで原則、所得税・個人住民税から全額が控除されます

ので、その分、寄附者が多く住む自治体ほど減収額が大きくなります。ふるさと納税に係る住民税控除の適用状況を都道府県別にみると、相変わらず「東京都」が断然トップとなりました。

市区町村別での寄附受入額をみると、トップは「宮崎県都城市」で約194億円、次いで「北海道紋別市」で約192億円、「大阪府泉佐野市」で約175億円、「北海道白糠町」で約168億円、「北海道別海町」で約139と続きます。

また、確定申告が不要な給与所得者等が、地方団体5団体以内でふるさと納税を行う際に、各ふるさと納税先に特例の適用に関する申請書を提出することを要件に確定申告を行わなくても済む「ふるさと納税ワンストップ特例制度」を利用した寄附件数は約2048万件（前年度比17.8%増）、寄附額は約3515億円（同18.7%増）となり、ワンストップ特例制度による寄附も大幅に増加しています。

9月の税務と労務

—税 務—

- ★8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…9月10日
- ★7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…9月30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…9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…9月30日
- ★1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…9月30日
- ★消費税の年税額が400万円超の1月、4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…9月30日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の6月、7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(5月決算法人は2ヵ月分)〈消費税・地方消費税〉
申告期限…9月30日

—労 務—

- ★健保・厚保の保険料の納付
納期限…9月30日

メダルラッシュに沸いたパリオリンピックが閉幕しました。日本人選手の快進撃が、国民に勇気と活気を与えてくれました。惜しくも栄冠をつかめなかった選手を含め、全力で競技に取り組む姿に感動した人も多いのではないのでしょうか。▼今回のオリンピックでは、過去、圧倒的に負け越している相手に勝つ、あるいは、もうダメだと思えるピンチから大逆転してメダルにつなげた、という種目がいくつもありました。▼オリンピ

オリンピック選手の活躍

オリンピックの活躍は、別世界の出来事ではありません。強敵相手にひるまない、諦めない、どんなに追い込まれても立ち向かう精神力は、仕事でも必要になる時があります。日本選手の素晴らしい活躍を見て、「私も頑張ろう」と思った方も多いのではないのでしょうか。▼パリオリンピックは終わりましたが、トップアスリートたちの諦めない姿を参考に、私たち一人ひとりの「人生のオリンピック」で大いに活躍したいものです。