

新「賃上げ税制」適用を受けるには！？

「賃上げ税制」は、元々アベノミクスの成長戦略の一環として所得を増やすための政策としてはじまり、この9年間で繰り返し改正されてきました。現政権の目玉政策とされる「賃上げ税制」ですが、以前の制度と何が変わったのか、適用を受けるために必要な要件や中小企業にとって有利な点を、以下にまとめてみました。

賃上げ促進税制・旧所得拡大税制比較

	賃上げ促進税制		所得拡大促進税制	所得拡大促進税制
	R4.4.1以降開始事業年度		R3.4.1以降開始事業年度	H30.4.1以降開始事業年度
給与の増加率	給与総額が前年対比1.5%増			給与総額が前年対比1円でも増 かつ 継続雇用者(2年間在籍者)の 給与総額が1.5%増
給与総額の計算	役員報酬、役員の子族分の給与は除く			
控除率	(基本)前年からの給与増加額 × 15%			
控除率 上乗せ措置	給与総額が 2.5%増	教育訓練費が 前年比10%増	給与総額2.5%増 かつ 教育訓練費前年比10%増など	
	基本 + 15%	基本 + 10%	25%	
	両方満たして最大40%控除		(基本 + 10%)	

賃上げ促進税制の適用を受けるには？

人件費の総額で最低でも1.5%増が要件(月額給与、賞与も含む)

今期の業績が良く、期末時点で人件費の総額が前期並みの場合は、賞与での調整が可能です。

退職者の給与も含まれるので、注意が必要！

前年に退職者が多い場合、その退職者に支払った給料も踏まえ1.5%の要件をクリアする必要があります。

適用が厳しい？	ベテランが退職し、新人が入社 全体の人件費が低下 雇用者数は同じでも、給料の総額が減る可能性も！
適用しやすい	新たに事業所を開設し、新規に多数の雇用をした 全体の人件費が増加

控除限度額に要注意！

税額控除は法人税額の20%が限度となります。そのため、赤字法人や繰越欠損金により所得が0円となる会社にはメリットがなく、また人件費を増加させた分利益が減ると法人税額も減り、控除限度額も下がります。

賃上げ促進税制の控除税額の計算

例えば、賃上げ前に利益(所得)500万円を見込んでいる会社が、賃上げ税制の恩恵を受けようとする場合、人件費3,000万円、教育訓練費100万円は前年も同様だったと仮定すると、賃上げと教育訓練費の増額分、利益(所得)が減ることになりますので、控除限度額が縮小し、全額控除が受けられないことがあります。

	控除税額	控除限度額		
		利益(所得)	法人税額	限度額(法人税20%)
人件費1.5%増	45万円(3,000万円の1.5%) × 15% = 6.7万円	455万円	68.2万円	13.6万円
人件費2.5%増	75万円(3,000万円の2.5%) × 30% = 22.5万円	425万円	63.7万円	12.7万円
人件費2.5%増 + 教育訓練費10%増	75万円(3,000万円の2.5%) × 40% = 30万円	415万円	62.2万円	12.4万円

控除率、控除税額が増加しても、控除限度額(法人税額の20%)を超えると控除は受けられません！

上乗せ措置の適用について

上乗せ措置が受けられるからと、賞与の増額や期末に教育訓練費を使うのは上記の限度額を検討してからにしましょう。控除限度額により恩恵を受けられない場合があります。



信用保証協会について

今回のテーマは「信用保証協会」についてです。

そもそも信用保証協会とは、中小企業・小規模事業者の金融円滑化のために設立された公的機関であり、事業を営んでいる方々が金融機関から事業資金を調達する際に、信用保証協会が「信用保証」を通じて、資金調達をサポートしてくれます。あくまでも中小企業・小規模事業者向けですので、資本金と従業員数をもって利用者が制限されており、保証限度額も原則無担保で8,000万円、担保有でも合計で2億8000万円となっております。

【信用保証協会を利用するメリット・デメリット】

～メリット～

・信用保証協会では様々な保証制度があり、用途に合わせて利用できる

・取引金融機関のプロパー融資と信用保証協会の保証付融資の併用で融資枠の拡大も図ることができる

実情として、小規模事業者などが初めて金融機関に融資の依頼をした場合に、最初からプロパー融資では貸してくれないということが多いです。最初は信用保証協会の保証付融資を受けて、返済実績を作って、金融機関との信頼関係を作ってからでないとはプロパー融資を受けられないということがあります。中小企業・小規模事業者の融資の入り口としても、信用保証協会が利用される場合が多いです。

～デメリット～

・信用保証料がかかる

・プロパー融資に比べて提出する申込書類が多く、手続きも煩雑で審査期間も長くなる

信用保証協会の保証付融資の一番のデメリットが、信用保証料がかかることです。信用保証料率については保証制度の種類や会社ごとの財務内容・業績等によって違います。

【信用保証協会の様々な保証制度】

信用保証協会の中でも様々な保証制度があります。それぞれ信用保証協会のホームページにも細かく記載されていますが、ここではその中の一例を紹介させていただきます。

・東京都信用保証協会 東京都制度 小規模事業融資(小口)

東京都信用保証協会と東京都と取扱金融機関の3者が協調して実施している制度で、融資限度額は2000万円の小規模事業者向けの融資で、魅力としては保証料の1/2を東京都が負担してくれるという点です。但し、常時使用する従業員の数が20人(卸売・小売・サービス業などは5人)以下の出ないと利用できないなどの制限もあります。

・各市区町村のあっせん融資

各市区町村のあっせんを受け、金融機関が市区町村の定める条件の範囲内で信用保証協会の保証を得て融資を受ける制度です。(扱っていない市区町村もあります。)金額としては大きくない場合も多いですが、一部金利や信用保証料を市区町村が補助してくれるため、負担が少なく済むのが魅力です。

【各融資制度は金融機関担当者へ】

このような融資制度などの情報は、取引している金融機関の担当者から仕入れましょう。普段から金融機関の担当者と良好な関係であれば、自社に当てはまりそうな融資制度や新しい融資制度も紹介してくれるかもしれません。信用保証協会を活用して自社の資金繰りを安定化させましょう。

年5日間の年次有給休暇を取得できていますか？

働き方改革の一環として、2019年4月から年次有給休暇（以下、有休）の年5日間取得義務が施行され、3年が経過しました。有休取得の管理、運用に問題はないでしょうか。

有休付与日数の基準や、管理、具体的な対策について、解説いたします。

有休 年5日義務化の背景

働き方改革の一環として有休5日取得の義務化が始まっています。社員の健康維持やリフレッシュに加え、長時間労働の抑止が主な目的です。また育児や介護をしながら働くなど労働時間に制限がある社員に働きやすい環境を整えることも目的の一つです。仕事と生活の調和という趣旨からも有休取得の促進が求められています。

有休の付与日（基準日）について

有休の付与日数は下記の表の通りですが、正社員はもちろんの事、パート・アルバイトも週の労働日数等に応じて有休が付与されます。下記の表記載の勤続年数等の条件を満たした時点で、有休を取得する権利が発生します。

法改正の年5日の有休取得義務については、年10日以上有休が付与される社員（下記の表の黄色で示された社員が対象です）に対し、有休を付与した日を基準日として、1年以内に取得させることが求められています。

罰則

年5日の有休取得の確保は会社の義務であり、取得させられなかった場合「社員1人につき30万円以下の罰金」となりますので、対象社員が多数いる場合に課される罰金額は大きくなります。例えば、年5日の有休を取れなかった対象社員が4人いれば、罰金は概ね120万円となります。

取得方法

以下の順番により有休を取得します。

(1) 社員本人からの申し出

本人が取得日を指定し、会社に請求します。基本的に、会社は本人が指定した日を変更することはできません。事業の正常な運営を妨げる場合、他の日に有休を取らせることも可能ですが、裁判例を踏まえるとハードルが高く、繁忙期や人が少ないという理由等で簡単に変更ができません。

(2) 計画年休制度の利用

計画年休制度とは、年5日を超える有休について、あらかじめ取得日を決めておくことができる制度です（少なくとも5日間は(1)の方法による

社員が自由に取得できる日数として残しておかなければなりません）。運用するには、就業規則に規定し、労使協定を結ぶ必要があります。

(3) 有休取得時季の指定

会社から取得日を指定して、社員へ休むよう働きかけます。前述の(1)や(2)でも年5日取得が確保できなければ会社は時季を指定して有休を取得させなければなりません。会社が社員の意見を聞いた際、半日単位の有給取得を希望した場合は、時季指定を半日単位で行うことも差し支えなく、0.5日の取得として取り扱うことができます。また、社員が時間単位で取得した日数分は「日数」には含まれず、「5日」から控除することはできません。後述の有休管理簿で、有休5日を取得できていない社員をピックアップし、社員の意見を聞いたうえで「〇月〇日に休むように」という時季指定をし、有休5日を取得させるようにします。

有休管理簿

会社は有休の管理簿を作成し、社員1人1人について基準日、取得日、合計取得日数と残日数を記載し5年間（当分の間3年間）保存する義務があります。管理簿により有休取得日数の少ない対象社員をチェックすることは、漏れのない有休年5日確保の有効な対策です。また、労働基準監督署の調査でも、法定3帳簿（労働者名簿・賃金台帳・出勤簿）に加えて提出を求められることがあります。

有休取得促進に向けて

以上ご説明した通り、対象となる社員に有休を年5日を取得させる事は会社の義務です。より多く有休が取得しやすくなれば、有能な人材の採用や、私生活との調和の取れた働きやすい職場作りにも繋がります。

有休取得の運用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。

10日以上付与日数を で示す。

年休付与日数表	継続勤務数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
	付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

パートタイム労働者等、所定労働時間が週30時間未満であり、所定労働日数が少ない労働者については、以下の表を使用します。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169~216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

社員の平均年齢の若返りが採用効果を高める？

貴社の社員の平均年齢はおいくつでしょうか。
人を採用したいと考えた際、できれば即戦力の中途社員を採りたい会社様が多いのではないのでしょうか。

また、少数精鋭であればなおさら、1人あたりの人件費の増加は利益に大きく影響しますので、経験者で即戦力の中途採用への期待は大きくなる一方です。

若手の中途であれば平均年齢は下がりますが、経験者で即戦力を求めると、年齢は高くなりがちです。

なお、貴社で中途採用を行う場合、欲しい人材の年齢はいくつくらいの方を求めていますでしょうか。

欲しい人物像が 20 代、30 代くらいが理想であれば、現状の平均年齢は重要になってきます。

自社の平均年齢と欲しい人材との年齢ギャップが広がれば広がるほど、その方の入社が難しくなるからです。

【平均年齢について】

求人広告を出す際に自社の平均年齢について記載をすることが多くあります。

実際、求職者は入社後のイメージを、求人情報から膨らませていきますので、自身の年齢に近い人物がどれくらいいるかが企業選択の際とても重要になってきます。

というのも、たとえば平均年齢が 45 歳の会社に入社した場合、仮に 35 歳の方が入社しても 10 歳も若い社員は若手扱いになってしまいます。

また、若手が入社しないことで、変化に乏しい会社であると思われて、応募前から敬遠されてしまいますし、応募いただいても内定が他社で出ていれば、年齢の近い人が多い会社を選ぶ可能性があります。

年上の先輩が多ければなかなか自身のキャリア形成が難しいと考えるからです。

【平均年齢を下げる必要性を考える】

可能であれば、平均年齢を下げる取り組みをされることをお勧めします。

理由は、採用活動もそうですが、組織の未来の為であるといえます。

たとえば、現状平均年齢が 45 歳とします。当然ですが現状のままでいけば 10 年後は平均年齢 55 歳です。

その際 10 年後の組織体制どのようになっていますでしょうか。

10 年間事業に変化なく、安定的に収益があがるのであれば良いのですが、ここ数年でコロナや戦争などがあるように、外部環境の変化があれば、変化への対応が必要です。なかなか社内の変化が少なければ、新しい取り組みへの体制も難しくなってしまいます。

また、将来事業承継を考えているのであればなおさらです。後継者が引き継いだ際の組織体制はどのようになっていますでしょうか。

【平均年齢を下げる取り組みのメリット・デメリット】

平均年齢を下げる為には、新卒採用を行う等で若い社員を採用することです。

もし、平均年齢が高い会社であっても、新卒採用で数名採用できれば若手同士のグループが出来る為、年齢ギャップも感じにくくなります。

また、翌年も新卒採用を行えば、年齢の近い先輩と後輩という形になり、業務や会社の文化を伝える先輩、それを教わる後輩という形ができあがり、教える文化と教わる文化が生まれ、業務改善やマニュアル化が進んでいきます。

ただし、即戦力と違い、教育前提での採用ですから、中途採用と比べてしまえば、どうしても生産性が高まるまで時間がかかってしまい、先行投資になります。また社内での教育体制も重要になってきます。

少しでも社会人経験を積んだ方であれば業界は未経験でも第二新卒採用という選択肢もあります。

教育体制を整える必要がありますが、組織の若返り、教える文化と教わる文化の構築の為にも若手採用を取り組まれてみてはいかがでしょうか。

g Biz (ジービス)ID は既に取得済みでしょうか？

補助金や行政サービスの申請は電子申請が主流になり、gBizID の取得が必須になっています。gBizID とは、法人、個人事業主のための政府が発行する共通アカウントで、複数のオンライン行政手続をこのアカウントで利用できます。手続きのオンライン完結ができて便利ですが、申請から ID の発行には約 2 週間かかります。補助金や経営力向上計画は申請期日が急に迫り、慌てることがあります。無料で取得できるものですので補助金等申請する可能性がある場合はあらかじめ取得しておくことをお勧めします。

gBizID で利用できる主な行政サービス（一例）

- ・ jGrants(様々な補助金申請サービスの電子窓口)
- ・ 経営力向上計画
- ・ IT 導入補助金
- ・ 社会保険、雇用保険の一部手続き
資格取得届、資格喪失届、算定基礎届、月額変更届、賞与支払届など

経営力向上計画も電子申請へ

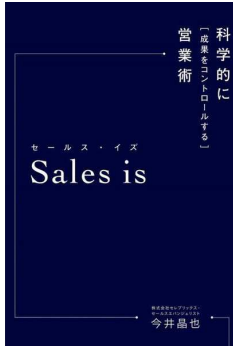
これまで郵送での受付だった経営力向上計画の申請も令和4年4月から電子受付に変わり gBizID の取得が必須になりました。発行には2週間かかります。締め切り間際に慌てることのないよう早めの準備をしておきましょう。

gBizID プライムの取得方法

用意するもの

- ・ 印鑑証明書(発行日より3カ月以内)
- ・ 登録印

1. 「gBizID」のホームページ（<https://gbiz-id.go.jp>）から「gBizID プライム作成」のボタンをクリックし、画面上の申請書に、会社情報、メールなど必要事項を入力しプリントアウトします。
2. プリントアウトした申請書に登録印を押印し、印鑑証明書を添えて gBizID 運用センターに送付します。
3. 申請に不備がなければ通常2週間ほどでメールが送られてきます。迷惑メールに振り分けられる場合があります
4. メールに記載された URL をクリックすると登録した SNS 番号にワンタイムパスワードが送付されます
5. 最後に、パスワードを設定し手続き完了です。



セールス・イズ 科学的に 「成果をコントロールする」営業術

今井晶也(著)
扶桑社
(2022/8)

営業代行業を行うセレブリックスの営業の成果をコントロールするノウハウが書かれた衝撃の一冊です。

【感想】

会社の重要なパワーを担っている営業職は、販売職を含むと日本の職種別人口でトップ5に入るほど多いと言われています。しかし、営業職の印象といえば、ノルマがありながらも、経験や勘、根性といった印象が未だに残り続けているためか、どのように成果を上げるべきなのか？と悩む方も多いのではないのでしょうか。

本書は、営業支援のトップランナーとして実績を上げ続ける会社・セレブリックスの著者が、営業の成果をコントロールする方法を書いた「営業のレシピ本」です。

具体的には、

- ・トップセールスが共通して持つ「売れるマインド」
- ・新規顧客に会いづらい時代でも「アポを獲得する方法」
- ・営業プロセスを「7分割」して否定材料を逐一なくす方法

が書かれており、セレブリックのメソッドを1冊にまとめたものです。本来、営業支援の顧客向けに1冊50万円で提供してきたノウハウを、一般読者向けにさらにわかりやすく噛み砕いて解説しています。

営業マンの基本的なマインドセットから、商談において他者との差を生むテクニックまで、具体的なノウハウ満載の本書は、新人からベテランまで役立つ「営業版・虎の巻」になっています。

【以下引用】

・成果をコントロールするとは営業プロセスをコントロールすることなのです。案件ごとにプロセスを細分化して逐一修正を図っていくことが、成功への近道につながります。

・お客様が契約しているのは「商品」でもなければ「課題解決」でもなく、課題が解決できる「可能性」に契約しているのです。(中略)この前提に立つと私たち営業パーソンがスキルとして磨く必要があるのは「可能性の見える化」です。

・商品を導入する「重要性」と「緊急性」をお客様に発見してもらわなくてはなりません。さらに、いざ、お客様が購買を検討する段階に入ったら、今度は「実現性の証明(買うと便利になる証明)」と「自社の競争優位性」を示す必要があるのです。

売れる営業マンが大切にしている10のルール(代表例を2つ)

- 商品の強みや特徴を売り込まない 相手の価値基準に合わせることが大切
- 営業主導で課題を見つける 解決すべき課題に紐づく「価値」を示しているかどうかが重要

営業の概念を根本から覆す内容なので、新人教育の一冊として導入するのも良いです。