

|| サリーレグループ

# NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[ 2 ]  
2024

2024年2月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、  
当事務所までお問い合わせください。



社長のための財務 自己資本比率  
賃金改定にあたり最も重視したこと  
社会保険の新規加入で1人最大50万円が支給される助成金  
拡充されたキャリアアップ助成金「正社員化コース」  
今すぐ確認したい転倒災害の現状と防止対策  
経営者のための労務トラブルQ & A 「移動時間は労働時間になるのか」  
税務調査の準備と対応方法  
M & A 譲渡し情報

# 社長のための財務 自己資本比率

ここでは、会社の安全性を示す指標である、自己資本比率についてみていきます。

## 自己資本比率とは

自己資本比率は総資産に占める自己資本(純資産)の割合で、「自己資本÷総資産×100」で求められます。

自己資本は返済や償還が必要ない安定した資本といえ、自己資本比率が高いほど、会社の長期的な安全性が高くなります。この自己資本比率を高めるには、

- 自己資本を増やす
- 総資産を減らす

という考え方が基本になります。

## 自己資本を増やすには

自己資本を増やすには、「利益を上げること」と「増資をすること」が該当しますが、増資は中小企業の税務上のメリットがなくなる恐れがありますので、増資額には注意が必要です。

## 総資産を減らすには

総資産を減らすには、在庫や売上債権、固定資産などの事業用資産の見直しを行い、圧縮することです。事業用資産の見直しを行った結果、含み益のある遊休固定資産がある場合には、これらを売却し、その資金で借入金を返済(負債を圧縮)することで、短期的に自己資本比率を改善させることができます。この場合、含み益を計上することで、利益を上げることもつながります。

しかしながら、遊休固定資産などは一度売ってしまえば終わりです。よって、利益を増やし、内部留保を高めると共に事業用資産の圧縮を進めることが、中長期的な視点で継続して自己資本比率を高める唯一の方法です。

ただし、自己資本比率の数字にこだわるあまり、必要な資産への投資までもやめてしまうと、自社の成長を妨げる要因になりますので、注意が必要です。

## 産業別の自己資本比率

中小企業庁が2023年7月に発表した資料\*から、産業別に中小企業(法人企業)の直近2年分の自己資本比率をまとめると、下表のとおりです。

産業別の自己資本比率(%)

	2020年度	2021年度
法人企業合計	39.2	40.1
建設業	43.8	43.0
製造業	46.0	44.3
情報通信業	51.8	57.0
運輸業、郵便業	35.9	33.9
卸売業	38.4	39.6
小売業	31.4	36.6
不動産業、物品賃貸業	32.3	35.2
学術研究、専門・技術サービス業	51.3	53.8
宿泊業、飲食サービス業	14.0	13.9
生活関連サービス業、娯楽業	34.0	37.7
他に分類されないサービス業	38.9	35.9

中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査」より作成

法人企業全体では、40%程度となっています。貴社の自己資本比率と比べてみてはいかがでしょうか。

\*中小企業庁「令和4年中小企業実態基本調査」

全国の中小企業の中から選出した約11万社を対象とした調査です。詳細は次のURLのページにある令和4年度確報から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00553010&tstat=000001019842>

# 賃金改定にあたり最も重視したこと

2023年11月に、企業の賃金改定状況に関する調査結果\*が公表されました。ここではその中から、賃金改定にあたり重視した要素をみていきます。

## 2023年の賃金改定状況

上記調査結果によると、2023年に1人平均賃金を引き上げた(引き上げ予定を含む)企業の割合は89.1%でした。反対に、引き下げた(引き下げ予定を含む)割合は0.2%でした。また、引き上げ実施企業における1人平均賃金の改定率は3.4%で、2022年より1.3ポイント増加しています。

## 改定で重視したこと

上記調査結果で、賃金改定を実施または予定している企業のうち、賃金改定にあたり最も重視した要素があると回答した割合は、87.2%でした。

賃金改定にあたり最も重視した要素では、企業の業績が36.0%で最も高く、労働力の確保・定着が16.1%、雇用の維持が11.6%で続いています。なお、企業の業績は徐々に割合が低下しています。2010年は60.4%だったものが、

2019年は50.0%、2023年は前述のとおり36.0%という状況です。

## 物価の動向も重視

次に賃金改定にあたり最も重視した要素、そのほかに重視した要素2つに関する複数回答の結果をまとめると、下表のとおりです。

2022年、2023年の結果とも、複数回答であっても上位3つは最も重視した要素と同じでした。ただし、2022年からの増減をみると、物価の動向が20.3ポイント増加しています。物価の動向を重視した企業が増えていることがわかります。

物価の上昇を考慮した賃金引き上げは、雇用の維持や労働力の確保・定着のためにもなりますが、企業にとっては賃金改定にあたり重視すべき要素が増えて、業績にかかわらず、可能な範囲で賃金引き上げを実施せざるを得ない状況にあるともいえるのかもしれませんが。

賃金改定にあたり重視した要素  
(最も重視したもの、そのほかに重視したものを2つまでの複数回答、%、ポイント)

	企業の業績	世間相場	雇用の維持	労働力の確保・定着	物価の動向	労使関係の安定	親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向	前年度の改定実績	その他の要素
2022年	55.2	17.2	35.0	39.4	6.8	9.8	8.9	13.8	4.9
2023年	50.3	23.4	41.3	46.5	27.1	8.4	11.5	6.4	2.7
増減	-4.9	6.2	6.3	7.1	20.3	-1.4	2.6	-7.4	-2.2

厚生労働省「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査」より作成

\*厚生労働省「令和5年賃金引上げ等の実態に関する調査」

日本標準産業分類による15大産業に属する常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民間企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象に2023年7月～8月に行われた調査です。調査対象企業数は3,620社、有効回答率は52.5%となっています。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/23/index.html>

# 社会保険の新規加入で1人最大50万円が支給される助成金

社会保険の特定適用事業所では、月額賃金が8.8万円以上となると、社会保険に加入することになる「106万円の壁」(\*)があります。この年収の壁対策の一つとして、2023年10月以降に新たに社会保険に加入したパートタイマー等に対し、1人あたり最大50万円が支給される助成金が新設されました。

## 手当等支給メニュー

今回、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。その中の「手当等支給メニュー」は、会社がパートタイマー等を社会保険に加入させる際に、社会保険料の負担を軽減するための手当を支給することにより、パートタイマー等の収入を増加させたときに、助成金が支給されるものです。取組み内容は下表のとおり3段階(3年間)に分かれており、半年ごとに支給申請をします。

要件	1人あたり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給	1年目20万円
② 賃金の15%以上を追加支給 3年目以降、③の取組みを行う	2年目20万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目10万円

※大企業の場合は3/4の額

## 労働時間延長メニュー

拡充された「労働時間延長メニュー」は、所定労働時間の延長と賃金を増額させ、社会保険を適用させたときに助成金が支給されるもの

です。週の所定労働時間を4時間以上延長するときは、時間給の引上げ等による賃金の増額が不要であるため、手当等支給メニューと比較すると会社の負担は相対的に小さくなります。

週の所定労働時間の延長	賃金の増額	1人あたり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※大企業の場合は3/4の額

## 併用メニュー

各々のメニューによる助成金を受けるほか、1年目は手当等支給メニューを実施し、2年目に労働時間延長メニューを実施する併用メニューを活用することも可能です。いずれのメニューの利用を予定しているかは、事前に提出する「キャリアアップ計画書」に記載することになります。

このキャリアアップ助成金の改正と併せて、「社会保険適用促進手当」が創設されました。これは、事業主が社会保険を加入させることに伴い、手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としないというものです。このように社会保険加入時の負担軽減を図る措置が設けられていますが、現実的には社内における不公平感などにも配慮することが求められます。良かれと思って行ったことが、結果的に社内の不満の原因とならないよう、実施の際には十分な検討が求められます。

※106万円は月額8.8万円を年収換算した概算額。他にも社会保険加入の要件があります。

# 拡充されたキャリアアップ助成金 「正社員化コース」

有期雇用労働者等を正社員に登用したり、処遇改善の取組みを実施したりする企業への支援としてキャリアアップ助成金が設けられていますが、2023年11月29日に、キャリアアップ助成金の「正社員化コース」が拡充されました。この拡充された内容を取り上げます。

## 正社員化コース

「正社員化コース」とは、就業規則等で規定した制度に基づき、有期雇用労働者等を正社員に転換等をした場合に助成金が支給されるものです。有期雇用労働者以外にも、正社員ではない無期雇用労働者を正社員に転換した場合、また、正社員への転換だけでなく、多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）に転換した場合等も「正社員化コース」の対象となります。

## 拡充された内容

今回、拡充された内容は以下のとおりです。

### ① 助成金の額の見直し

支給対象期間が「6ヶ月」から「12ヶ月」に拡充され、助成金の額も以下のように拡充されました。

正社員化前の 雇用形態	有期雇用労働者	無期雇用労働者
企業規模		
中小企業	80万円(40万円)	40万円
大企業	60万円(30万円)	30万円

※ ( ) 内は通算雇用期間が5年超の場合

※ 1年度1事業所当たりの支給申請上限人数 20名

### ② 有期雇用労働者の要件緩和

有期雇用労働者から正社員に転換する場合、有期雇用の期間が6ヶ月以上で、通算3年以内という要件が設けられていましたが、6ヶ月以上のみに緩和されました。なお、有期雇用の期間が通算5年を超えた有期雇用労働者を正社員に転換する場合、助成金の額は、①の表のとおり、無期雇用労働者が正社員に転換した場合と同額となります。

### ③ 正社員転換制度規定の加算

今回、正社員転換制度の導入に取り組む場合の加算措置が新設されました。正社員転換制度を新たに規定し、その雇用区分に転換等をした場合に20万円（大企業の場合15万円）が加算されます。なお、1事業所当たり1回のみでの支給となります。

### ④ 多様な正社員制度規定の加算

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度を規定し、この雇用区分に転換等をした場合の助成金の額が40万円（大企業の場合30万円）に拡充されました。この加算措置も1事業所当たり1回のみでの支給となります。

キャリアアップ助成金を利用する際は、事前にキャリアアップ計画書を管轄の労働局へ提出することが必要です。また、Q&Aが公開されていることから、活用を検討される場合は事前に内容を確認しておきましょう。

# 今すぐ確認したい 転倒災害の現状と防止対策

労働災害における事故の型別では「転倒」が最多であり、2022年の発生状況では、死傷災害全体に占める割合で4分の1を超えています。そこで、転倒災害の実態と防止対策をとり上げます。

## 転倒災害の実態

2022年の発生状況における転倒の性別・年齢別の割合をみると、以下のようになっています。50歳以上の女性の割合が約47%を占めており、高齢者雇用が進む中、確実な対策が求められる事項となっています。

### [男性]

40歳～49歳	7.3%
50歳～59歳	10.8%
60歳以上	14.6%

### [女性]

40歳～49歳	6.6%
50歳～59歳	18.5%
60歳以上	29.1%

転倒によるケガの内容としては「骨折」が約70%を占め、転倒災害による平均休業日数(※)は47日です。

また、転倒時の類型では「つまずき」が37.8%、「滑り」が31.8%となっています。

※労働者死傷病報告による休業見込日数

## 必要となる防止対策

厚生労働省発行のリーフレット「労働者の転倒災害(業務中の転倒による重傷)を防止しましょう」では、この「つまずき」や「滑り」について、次のように原因ごとに対策を挙げています。

### [つまずき]

- ・ 何も無いところにつまずいて転倒、足がもつれて転倒⇒対策: 転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入
- ・ 作業場・通路に放置された物につまずいて転倒⇒対策: バックヤード等も含めた整理、整頓(物を置く場所の指定)の徹底

### [滑り]

- ・ 凍結した通路等で滑って転倒⇒対策: 従業員用通路の除雪・融雪/凍結しやすい箇所への融雪マット等の設置
- ・ 作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒⇒対策: 水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態の維持(清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放の徹底)

## 職場のチェックリスト

転倒事故の防止のためには、以下のような項目についてチェックを行い、できていない項目については対策を行う必要があります。

- 通路、階段、出口に物を放置していないか
- 安全に移動できるように十分な明るさが確保されているか
- 転倒を予防するための教育を行っているか
- 作業靴は、作業に適したものを選んでいるか
- ヒヤリハット情報を活用して、転倒しやすい場所の危険マップを作成・従業員に周知しているか

厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」では、転倒・腰痛防止用視聴覚教材など、職場の安全衛生教育に活用できる教材を提供しています。このような教材を活用するなどして転倒を防止するための教育を行きましょう。

## 移動時間は労働時間になるのか

労働基準法をはじめとした労働法は、「労働者＝弱者」「会社＝強者」の前提で定められている。そのため、会社側に正当性があっても不利な立場に置かれるケースは少なくない。さまざまな労務トラブルに経営者はどう対処すればよいのか——。本連載は日本では数少ない労働法を専門とする「経営者側」の弁護士である向井蘭氏が、労務問題を解決するための法律基礎知識や手法をわかりやすく解説する。

### 【Q】

弊社は従業員50名の建設業です。退職した従業員から、会社から現場までの移動時間が労働時間に当たるとして未払い残業代を請求されました。現場までは車で1時間ほどかかるため、弊社負担で本社から車を出して送っています。資材などは積み込まず、朝礼や打ち合わせは現場に到着してから行っています。会社から現場までの移動時間は労働時間に当たのでしょうか。相談した複数の弁護士の間で見解が分かれており、困っています。

### 【A】

#### 作業現場への移動時間は労働時間に当たるのか

まず、労働時間とは何かというと、最高裁判所判例では、「労働時間とは労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を言う」とされています。そのため、業務そのものではない準備行為等であっても、使用者によって義務付けられたり、使用者による拘束が認められたりする場合には、労働時間に当たると考えられています。

自動車に乗り合わせる、あるいは公共交通機関を使った移動時間は、業務を行っていないことが多く、かつ相応に長時間になることから、この時間が労働時間に当たるか否かが問題になります。

なかでも設問のように、会社に立ち寄った後の作業現場への移動時間はよく問題となります。この場合については、具体的な事案に応じて、指揮命令下に置かれていたと言えるかが判断されます。

#### 判断のポイントは指揮命令下にあるか否か

会社から作業現場への移動時間が労働時間と判断されなかった例と判断された例、それぞれの判例を見ていきましょう。

#### <判例①>

ある工務店の判例では、会社と現場の往復は、通勤としての性格を有するものであって、これに要した時間は、労働時間、すなわち使用者の指揮命令下に置かれた時間に当たらないと判断されました。以下がその主な理由です。

- ・出勤の際、会社に立ち寄り、車両により単独または複数で現場に向かっていたこと。

- ・車両による移動は会社が命じたものではなく、車両運転者、集合時刻等も移動者の間で任意に定められていたこと。
- ・当日の作業内容については、前日までに大体が決まっており、改めて会社で指示されることはなく、その必要もなかったこと。

### <判例②>

ある建設会社のケースでは、従業員は原則的に一旦会社に集合して作業を行い、その後の現場への移動も上司の指示に基づくものであり、移動時間は労働時間に当たると判断されました。以下が具体的な状況です。

- ・会社の所定就業時間は午前8時～午後5時までだったが、従業員らは、6時30分頃に会社から徒歩5分ほどの場所にある資材置き場に行き、そこで会社車両に資材等を積み込み、6時50分頃に会社に集合していた。
- ・現場へ出発する前にも、倉庫から資材を車両に積み込み、現場や作業内容について指示を待つ状態にあった。
- ・車両による現場への移動も、使用者などからの指示等に基づき親方と組になって赴いていた。
- ・現場での作業後も親方と組になって車両で会社へ戻ることが原則化しており、戻ってからは資材の整理等をしていた。

①②の判例からは、会社からの指揮命令を最小限度に抑えていれば、会社から作業現場への移動時間は労働時間に当たらないと判断される可能性が高くなることが分かります。

したがって、会社から作業現場への移動の際には、車両への荷積みなどの作業や車両内での打ち合わせ等を行わない、車両運転者や集合時間などは従業員が自主的に決める、といったポイントを押さえておく必要があるでしょう。



# 税務調査の準備と対応方法

## 1章 税務調査の概要

税務調査とは、

- ・納税義務者が税務申告をしたとき、納税義務者の計算した課税標準や税額が税法上正しいかどうか
- ・更正の請求があったときに、その理由が正当かどうか

を税務署が確認するための事務を指します。税務調査は通常、「準備調査→実地調査」という流れで行われます。

### 1. 準備調査

準備調査とは、調査官が実地調査を有効に行うために、重点調査項目の洗い出しや調査方法、調査手順の検討をすることです。各種収集資料や申告書・決算書類・事業概況説明書などをもとにして事業の概括調査と財務分析が行われます。この準備調査で、前期や同業者の数値と比較して異常な部分があれば、実地調査で重点的に調査されます。

### 2. 実地調査

実地調査とは、調査官が企業や事務所などに出向いて行う調査です。この調査は大きく次の3つに分けられます。

- ・帳簿調査…帳簿組織の検証、証憑書類の信憑性の検証、会計処理の正確性の検証など
- ・現況調査…調査日現在の現金預金の実査、棚卸商品の仕入先などの調査、営業記録・記帳のルールの調査など
- ・反面調査…帳簿・現況調査だけでは疑問点が明らかにならなかった場合に、その会社の取引の相手先に直接出向いて行われる調査

## 2章 税務調査の事前準備

通常は、調査が入る前に顧問税理士に書類などのチェックを受けます。そして、不都合な点を直し、調査官への対応の仕方なども税理士に指導してもらいます。一般的には、次のことを事前に準備します。

### □金庫、引出、キャビネット、ロッカーの整理整頓

金庫などには、不必要な書類や個人的な持ち物が入っていることがあります。日頃からの整理が必要ですが、税務調査の前には特に念入りに整理し、調査官に余計な疑惑をもたせないように配慮します。金庫や引出などが乱雑だと、それを見た調査官が書類などの保存について不信感をもったり、印象を悪くする可能性もあります。

## □立証資料の準備

税務調査で生じるトラブルの多くは、立証資料の欠陥によるものです。そのため、きちんと要件を備えた立証書類を整理・保存しておき、提出を求められたときにすぐに出せるようにしておく必要があります。なお、シワ・汚れのまったくない資料は税務調査直前に用意したのではという疑いを生じやすいため気を付けましょう。

なお、立証書類のチェックポイントを巻末（資料1）にまとめてありますのでご参照ください。

## □会計処理、記帳ルールなどの確認

書類の締め日など実務処理方法についての質問にきちんと回答できるように、ルールを再確認しておきます。

## □記帳内容の確認

調査が入る前に顧問税理士に内容を確認してもらおうとよいでしょう。

なお、主要勘定科目のチェックポイントを巻末（資料2）にまとめてありますのでご参照ください。

## □他部門への連絡

社内の書類の整理、税務署からの電話・訪問への応対などは、経理部門だけでは対処できないところがあります。税務調査があることを事前に周知して、協力を仰ぎましょう。

# 3章 調査官への対応方法

税務調査の上手な受け方としては、以下のようなことがあげられます。

- ・質問調査に対して自信をもって対応する。
- ・調査官の質問内容に応じ、会社側の回答者（社長、経理担当者、税理士）を事前に特定しておく。
- ・会社の不十分な点を指導してもらい、改善するという姿勢で臨む。
- ・帳簿、伝票などの取り出し、コピーなどは手早く行う。
- ・質問がありそうなところは事前に説明資料を用意しておく。
- ・回答が遅れるときは、その旨を調査官に知らせる。
- ・顧問税理士に立ち会ってもらおう。

また、言葉・身振り・雰囲気や説明の仕方によって、調査官が受ける印象は変わってきます。次のようなことには注意しておきましょう。

## <電話対応>

### □質問には迅速・丁寧に対応する

「経理担当者の人はいませんか」という質問に曖昧な回答をしたり、後ろでひそひそ話をするのが聞こえるのは感じが悪いものです。また、「御社の決算書を見ているのですが、この数字はどういうことですか」という質問に「ちょっと待ってください」と言いつつまでも待たせるようなことをすると、社内の連絡や書類の管理が悪い会社だと判断されても仕方ありません。経理の責任者が、迅速・丁寧に対応をすることが必要です。

# M & A 譲渡し情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
土木・舗装工事業	関東地方	1億円～2億円	応相談
建築塗装業	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
ビルメンテナンス	関東地方	1億円～2億円	応相談
調剤薬局・ドラッグストア	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
とび・土木工事業	関東地方	1億円～2億円	応相談
一般貨物自動車運送事業	群馬県	5,000万円～1億円	応相談
法人向けソフトウェア自社開発	関東地方	3億円～5億円	応相談
切削加工・金属加工設計	関東地方	2億円～3億円	6,500万円