



- 経済や社会の閉塞感を突破しよう
- 2024 年 4 月から労働条件明示のルールが変更になりました
- M&Aによる生産性向上 ～中堅・中小グループ化税制（令和 6 年税制改正）～
- 定額減税 給与処理のポイント

経済や社会の閉塞感を突破しよう

多くの人が指摘するように、日本の今後において、政治的にも経済的にも一番の問題となるのは、人口減少と少子高齢化への対応でしょう。2055 年には 1 億人を割り、39 年間で 3 千万人が減少する事実からは避けられません。9 千万人と言えば、ドイツ、イギリス、フランスなどの先進諸国に比べれば多い人口ですが、問題なのはその内訳です。65 歳以上の老年人口が 40% を占めるようになり、14 歳以下の年少者は 10% 程度になります。さらに老年人口のうち 40% は過疎の農村に住んでいます。また、40% といっても全国一律に高齢化になるのではなく、若い人は首都圏に集中するため、地方には存続の難しい限界集落が多く発生するおそれがあります。フランスやドイツのように、移民を受け入れる選択肢もありますが、日本が何よりも目指すべきなのは、各産業の生産力を高めていくことです。扶養家族ばかりで稼ぎ手のいない日本社会になるのを防ぐことが重要だと考えます。

生産性向上を端的に言えば「稼ぐこと」です。最小のコストで、最大の収益をあげることにあります。国で言えば、稼ぐ力＝GDP（国内総生産）を指します。IMF（国際通貨基金）の発表によると、2024 年の日本の GDP は、トータルで 4 位の世界有数の経済大国です。しかし、一人当たりで考え、かつ、海外での所得も考慮すると、日本は 37 位に落ち込みます。「国内産業の一人当たりの生産性向上と積極的な海外投資」が日本の課題といえます。

日本では、サービス産業で働く人の割合が多くを占めます。SPA（製造小売）で有名なユニクロは、企画・販売・製造以外の人で組織構成がされており、製造などは中国などへの委託です。他社よりも厳しい管理体制を敷いて、中国工場を利用している点は有名です。ユニクロの生産性に一番影響を与えているのは店長達であり、彼らの仕事の改革が企業生命に直結しています。

マネジメントの神様、P.F.ドラッカーは「知識社会」という言葉を作り出し、「資本や労働力よりも、知識を使って高い生産性を実現する組織社会を作りだすべきだ」と提言しています。この考え方は、組織の成果に利益を求めず、公益の増進のために活動していく組織（公益社団法人や公益財団法人、NPO 法人など）にも適用されると指摘しています。こうした組織の変革の話で有名なのは、公益社団法人ガールスカウト日本連盟（以下ガールスカウト）です。前会長である長野市出身の和田照子氏は、ドラッカーのアドバイス「顧客とは誰か」を考え抜き、「ガールスカウトは少女の組織であるが、その少女は生産者であり、本当の顧客は地域コミュニティへの参画を求めている母親である」と見抜きました。そして、会員が年間 10% 以上減り続けていた組織と経営を建て直しました。多くの組織が会員の減少に悩まされている昨今において、ガールスカウトはベンチマーキングの対象により組織だと感じます。必ずしもお金の利益だけでなく、社会生活の満足などの付加価値の創出を目指すような取り組みが、日本や地方の閉塞感をぶち破るのではと感じます。

アメリカ社会をみても、「クラウドや ASP※ は、外部に重要な情報の管理を依存する事態になってしまう」との批判がありますが、この「知識社会」での一つの成功モデルとして、Google をあげることができます。Google は、経営の仕方がユニークで、株主の議決権をみても、経営参画する人の株式に、単に資本提供の株式の 10 倍の議決権をつけ、お金の価値よりも知識提供の価値を重視しています。Google の成功により、アメリカでは不況にも関わらず、後に続けと起業ラッシュが続いています。「失業しても自分の仕事を始めればよい」というノリでしょうか。

※ Application Service Provider の略称。インターネットを利用してサービスを提供する事業者、もしくはサービスそのものを指す。

世界初のウナギの養殖の実現、さびれた温泉の塩分に注目した内陸部でのふぐの工場生産の実現など、日本でも様々なチャレンジがあります。医療関係者・福祉関係者・コンピュータ関係者や経営管理職など、様々な知識労働者がいかに生産性を上げていくか、そして一生現役でいることができるような社会や組織を、自分自身の周りにいかに作りだしていくか、真剣に考え取り組むことが、我々リーダーの責務だと考えます。



成迫 升敏

2024年4月から労働条件明示のルールが変更になりました

2024年4月1日から「労働条件明示」のルールが変更になりました。
変更となる4つのポイントをまとめましたので、参考にしてください。

変更点1 就業場所・業務の変更の範囲の書面明示

対象社員	2024年4月1日以降に労働契約締結・契約更新するすべての社員
改正事項・注意点	就業場所・業務の変更の範囲について、雇入れ直後と変更の範囲を明示が必要。
	記載例 「就業場所」 (雇入れ直後) ○○営業所 (変更の範囲) 法人内のすべての事業所 「従事すべき業務」 (雇入れ直後) 事務職 (変更の範囲) 法人のすべての業務への配置転換あり

変更点2 契約期間の更新の上限に関する事項

対象社員	有期契約社員
改正事項・注意点	有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）がある場合、その内容を明示が必要。また、更新上限を新設・短縮しようとする場合は、あらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）更新上限を設定する・短縮する理由を社員に説明することが必要。

変更点3 無期転換申込機会

対象社員	無期転換申込権が発生する有期契約労働者
改正事項・注意点	「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨を書面による明示が必要。

変更点4 契約期間の更新の上限に関する事項

対象社員	無期転換申込権が発生する有期契約労働者
改正事項・注意点	「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を書面による明示が必要。また、正社員等との均衡を考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について説明するよう努めること。

※書面明示は本人の希望によりメール等可。

今回の改正は労働条件通知書の記載内容を変更するだけでなく、ハローワークの求人票にも、明示すべき労働条件として追加されています。

その他、厚労省の労働条件通知書のモデルには、通達で、就業規則を備え付けている場所等を社員に示すこと等により就業規則を労働者が必要なときに容易に確認できる状態にする必要があることから、「就業規則を確認できる場所や方法」の明示が追加されています。

成迫社会保険労務士法人 中谷 幸喜

厚生労働省 HP 主要様式ダウンロードコーナー

QRコードのサイトページの下方にて各種「労働条件通知書」がダウンロードできます



労働条件通知書

労働基準法第15条
(労働基準法施行規則第5条
第1項～第4項)

令和5年10月12日(木)

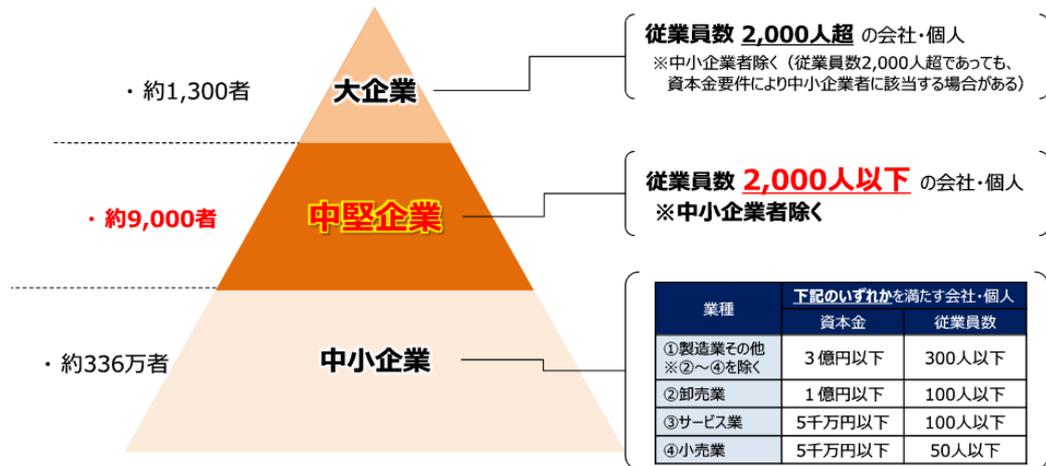
W 様式 [29KB]
W Word[29KB]
PDF 様式 [150KB]
PDF PDF[150KB]

M&Aによる生産性向上 ～中堅・中小グループ化税制（令和6年税制改正）～

冒頭に弊社代表からお伝えさせて頂いたように、人口減少にあたり「生産性向上」が中小企業にとっては急務です。「生産性向上」のために国は、「中小企業」→「中堅企業」へ成長促進していく事や、「中堅企業」とのグループ化を進めるために M&A の促進が必要としており多くの施策を検討しています。今回は施策の一つである「中堅・中小グループ化税制（中小企業事業再編投資損失準備金の拡充及び延長）」についてご紹介させていただきます。

1. 中堅企業・中小企業の定義

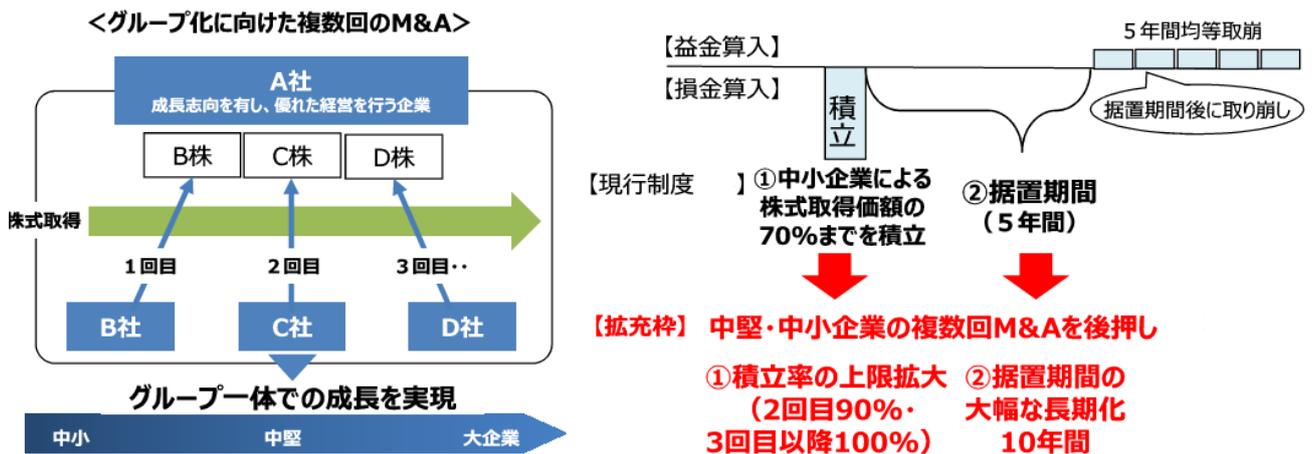
国（中小企業基本法等）の定める「中小企業」の定義は、資本金3億円以下又は従業員数 300 人以下（業種ごと別）の会社・個人で、「中堅企業」は、従業員 2,000 人以下会社・個人としています。



2. 中堅・中小グループ化税制とは

譲受側（買手側）が中小企業を M&A をした際の株式取得額の 70%（現行）→ 100%（拡大）まで経費化（損金算入）でき、据置期間を 5 年 → 10 年に長期化（令和8年度末まで）するというものです。成長意欲のある中堅・中小企業によるグループ化を集中的に後押しする目的で、現行制度（令和3年度税制改正）を**拡充・延長**するものです。

改正概要 ※赤字が改正箇所 【適用期限：令和8年度末】



【引用：首脳官邸 HP「中堅企業成長促進パッケージ」より】（上図・下図）

3. 注意点

譲受側（買手側）は、取得した株式金額を初年度で経費化（損金算入）する事ができますが、その後5年又は10年経過後に収入計上（益金算入）する事になりますので、意味のないように感じます。しかし、譲受側（買手側）は利益が出ている事が多く、**初年度の利益や投資額の圧縮効果**が期待できます。

また、「現行制度」の延長と「拡充枠」が併用されている制度のため、現行制度は「経営力向上計画」の認定、拡充枠は「特別事業再編計画」の認定を受ける必要があり、複雑な点がございますので、M&A（譲受側）をご検討する際には是非ご相談下さい。

定額減税 給与処理のポイント

令和6年度税制改正により所得税と個人住民税の定額減税が実施されます。

給与支払者は6月以降に支払われる給与・賞与より事務処理が発生しますので注意しましょう。

1. 定額減税とは？

【対象者】納税者本人と扶養家族（いずれも居住者）

【減税額】一人につき 所得税3万円 + 個人住民税1万円 = 計4万円 が減税されます。

例) 扶養者2名の場合 対象者3名(本人 + 扶養者2名) × 4万円 = 12万円の減税

2. 給与支払者が行う事務手続き

1) 所得税に関する事務手続き

- ① 令和6年6月以降の給与・賞与に対する源泉徴収税額から定額減税額を控除する。
- ② 年末調整の際に精算を行う。

2) 給与支払者が行う事務手続き

今年は6月分の住民税を控除せず、7月分から来年の5月までの計11回の控除となります。

特別徴収額は各市町村からの通知書で確認します。

主な事務スケジュール例

	所得税	住民税
5月頃	対象者の確認 扶養者の確認	
6月給与	給与に対する源泉税から 定額減税分を控除する	住民税特別控除なし
6月賞与	引ききれない定額減税分を 源泉税から控除する	
7月給与から	引ききれない定額減税分を 源泉税から順次控除する	住民税特別控除開始
年末調整	年末調整での精算	

3. 令和6年6月以降の給与計算における所得税の定額減税処理

住民税は市町村の決定通知に従って処理すればいいのですが、所得税は、給与支払者が給与・賞与の源泉徴収税額から定額減税額を控除しなければなりません。以下の手順で正しく計算しましょう。

STEP1 定額減税する対象者を確認する

【対象者】令和6年6月1日現在の在籍者で、源泉徴収税額表の甲欄適用の居住者
所得や本人の希望の有無に関わらず、一律に定額減税を行います。

STEP2 扶養者の確認及び減税額の算出を行う

扶養者は、令和6年の「扶養控除等申告書」の記載に基づいて判定します。

扶養控除等申告書に記載していない同一生計配偶者や16歳未満の扶養親族を減税の対象に含める場合には「源泉徴収に係る定額減税のための申告書」を事前に提出してもらう必要があります。

STEP3 6月以降の給与・賞与に対する源泉徴収税額から定額減税額を順次控除する

例) 定額減税額が3万円の場合

	6月給与	6月賞与	7月給与	8月給与	9月給与
本来の所得税	6,500円	11,000円	6,500円	6,500円	6,500円
減税額	△6,500円	△11,000円	△6,500円	△6,000円	0円
減税後所得税	0円	0円	0円	500円	6,500円

STEP4 従業員に異動があった場合

6月2日以降の社員の入社、扶養の変更については年末調整で精算することになります。

利用している給与ソフトによっては設定が必要な場合があるかもしれません。

そのため、ソフト会社から発信される情報を確認することも必要です。

松村 規代