

エイワ税理士法人 事務所ニュース

エイワ税理士法人

小諸事務所 長野県小諸市荒町 1-5-7
TEL : 0267-23-1881
FAX : 0267-23-4466
ホームページ <http://www.eiwa-tax.com/>

株式会社英和コンサルティング

小諸本店 長野県小諸市荒町 1-5-7
TEL : 0267-46-8750
FAX : 0267-23-4466
長野事務所 長野市大字南長野西後町 1555
クレスビル 302
TEL : 026-219-3840
FAX : 026-219-3841



【小諸市動物園 ペンギンのぱっくん】

(使用許諾：小諸市商工観光課)

6月
213

・ 賃上げについて.....	P 1
・ インボイス制度.....	P 4
・ 中小企業の設備投資に対する新固定資産税特例のポイント.....	P 7
・ 来る...物流業界の2024年問題.....	P 9
・ 中小企業が認識している課題は?.....	P 11
・ 改正消費者契約法について.....	P 13
・ 「インフレ手当」を支給する際の実務上の注意点	P 14
・ 私の履歴書 18 温泉旅館の再生	P 15
・ 事務所カレンダー・編集後記.....	P 18



1. 賃上げの機運続く

5/19 付けの日経の記事では経団連の 2023 年の春季労使交渉の一次集計結果が発表され、大手企業の定期昇給とベースアップを合わせた賃上げ率は 3.91%で、前年より 1.64 ポイント上昇しており、前年を上回るのは 2 年連続で、3%台後半の水準は 1993 年以来 30 年ぶり、平均賃上げ幅は 1 万 3110 円で賃上げ幅が 1 万円を上回ったのも 93 年以来とのことでした。

岸田総理は構造的な賃上げを産業界に求めており、賃上げ税制など企業へのインセンティブもより使いやすく整備されてきています。各企業がそれに応える形で大幅な賃上げが実現されてきています。

また 5/31 付け公表の日本商工会議所の調査では「中小企業の 6 割超が年度内に賃上げ」とありました。テレビ朝日の解説では『日本商工会議所が中小企業 2000 社あまりに今月調査したところ、2023 年度に賃上げを予定すると答えた企業は 62.3%と、去年 6 月の調査から 11.4 ポイント増加しました。「基本給を一律に引き上げるベースアップを行う」とした企業は 15 ポイント増え、5 割を超えました。賃上げ率は、半数以上が昨年度の物価上昇率 3%を上回りました。一方、賃上げの主な理由として「人材確保や物価上昇の中で、価格転嫁ができたこと」を挙げる企業は 1 割あまりにとどまりました。

日商は、「コスト高の進行などに価格転嫁が追い付かない」という声が多いことや、転嫁が出来た企業は高い賃上げ率となっていることから、「価格転嫁を一層促進していく必要がある」としています。

一方、厚生労働省の毎月勤労統計調査によれば 3 月の実質賃金はマイナス 2.3% (5/23 確報)となっており、実質的な所得の減少は続いています。2022 年度年間を通してマイナス 1%となっており、給与の伸び率が 2%あるなか、物価上昇分を吸収出来ていないことがうかがえます。6 月以降では電気代の再値上げが始まり、いっそう家計の圧迫要因となります。



2. 賃上げの必要性

少し古い記事ですが、3/11 の週刊東洋経済では「大解剖！ニッポンの給料」と題し今年の賃上げについて解説をしており、その中なるほどと思う部分を紹介したいと思います。

ご承知の方も多いと思いますが、賃上げには「定期昇給(定昇)」と「ベースアップ(ベア)」の 2 種類があります。

定期昇給では年齢や勤続年数に基づいた賃金テーブルにより、会社の業績や労働者の貢献に関係なく、1 年もしくは定期的に基本給が増えることとなります。全体の賃金水準が変わらず年代別の人員構成が一定であれば(定年で辞めていく人、新卒で入ってくる人が同じ人数、同じサイクルの場合) 総人件費も変わらず一定となります。

一方ベースアップは賃金テーブル自体を変えるため、賃金水準を全体的に引き上げ、総人件費も増えることとなります。今年の春闘では特にベアがどのくらいになるかが注目されましたが、報道されている多くの企業で大幅な引上げがされているようです。

これまで日本の賃金が上がらなかった理由はいろいろ言われていますが、一つには日本的雇用慣行が挙げられています。年齢や勤続年数に沿って賃金が上がる年功賃金をベースに、退職金も勤め続けたほうが高くなるという終身雇用を前提としたシステムになっているからです。また税制も退職所得を大幅に優遇していることから、長く勤めるインセンティブになります。一方景気が悪くなった際、リストラよりは賃下げしてでも雇用を優先しがちになります。経済の低成長が続く中、賃上げを我慢してでも長く勤めたい労働者と、業績が上向かず賃上げしたくてもできなかった企業とで大きな動機にならなかったのかもしれない。

ここにきて大幅な賃上げが実現し始めたのは、人員を確保しないと事業が継続できなくなるという切羽詰まった状況になってきたためです。バブル崩壊以降、定年に達した正社員の再雇用や、パートタイムで103万、130万の壁を意識しながら働く人（それまでの専業主婦層）派遣労働者の流入などにより、企業は安い労働力を確保してきました。団塊の世代が後期高齢者になってきた現在、夫婦共働きも当たり前になってきたこともあり、そういった供給は頭打ちに近づきつつあります。頼みの綱だった外国人労働者も円安により手取りが減少する中、日本は出稼ぎ先として選ばれなくなってきています。

企業にとって人の採用は年々厳しくなっており、就労条件が厳しい飲食やサービス業などでは、最低賃金を上回る時給を提示しても求人がない、という話を聞きます。また今年の新卒の採用では、初任給を上げる企業もかつてないほどありました。人員確保のためにはこれまでしてこなかった賃上げもせざるを得ない現状がうかがえます。労働力の供給不足は必然的に人員不足をもたらし、結果として全体の賃金を上昇させることにつながります。



3. 生産性の向上

賃上げに際して必ず出てくるのが「生産性」あるいは「労働生産性」の向上で、賃上げには不可欠といわれています。そもそも原材料の値上げが続き、電気代をはじめとした経費も増加する中、賃上げをするにはその原資が必要です。元々、ある程度の利益のある会社ならともかく、多くの中小企業にとってはその原資をどこからひねり出すかが大問題で、そこで出てくるのが「生産性の向上」です。マクロ経済学では

$$\text{「一国の労働生産性} = \frac{\text{付加価値(実質GDP)}}{\text{労働投入(就業者数} \times \text{労働時間)}}\text{」}$$

という式であらわされますが、日本はこの労働生産性が低い（2021年の日本の1人当たり労働生産性は約8万1500ドルと、経済協力開発機構（OECD）加盟38カ国中29位）といわれています。また、上記で取り上げた実質賃金は、

$$\text{「実質賃金率(1時間あたり)} = \text{労働分配率} \times \text{労働生産性}\text{」}$$

の算式であらわされますが、令和4年9月の厚生労働省による「令和4年度版 労働経済の分析」でも、「我が国の実質賃金の変動要因をみると、欧米と比較して労働分配率の寄与度が比較的高い一方で、労働生産性の寄与度が小さく、今後の実質賃金の増加には、労働生産性の上昇が重要」とあり、労働生産性を引き上げることによって、実質賃金も上昇することにつながると考えられています。

4. 価格転嫁を

話は週刊東洋経済に戻りますが、菅義偉前首相のブレインの一人だったデービッド・アトキ

ンソン氏へのインタビューではかなり辛口の指摘がありました。アトキンソン氏は、「日本は経営効率の悪い中小企業が多すぎる。生産性を上げるには中小零細企業を減らし、大企業を増やすべきだ」という過激な主張をしていますが、インタビューの中の「経営者が労働者を安い賃金で働かせ、価格競争をすることに慣れてしまった。経営者の仕事は付加価値をどう上げるかであるのに、自ら安売り競争に出て、コスト削減と考えている。その点で日本の経営者は管理者であって経営者ではない。安い賃金で搾取する構造はやめるべきだ。そもそも商品やサービスの価格は下げるものではなく、市場との対話で決めるべきもの。価格を上げたらお客さんが逃げると経営者から聞くが、経営をしたくない人の言い訳に過ぎない。」との指摘は、少し厳しすぎる意見ではと思うものの、値上げを後回しにした結果デフレに陥った原因を端的に表すものだと思います。

また連合の芳野会長へのインタビューでは、今回の大企業の賃上げを中小企業まで波及させるために必要なこととして、「価格転嫁の問題。B to Cでは消費者のマインドを変えていかなくてはならない。消費者の立場で考えるのか、労働者の立場で考えるのか。品物や製品には適正価格がある。消費者のマインドを変えていくことも重要。」との指摘がありました。連合のトップが言及するのか、とびっくりしましたが、つまりは我々消費者の過度な値下げ期待にも一因があったのでは、ということを示しているのではと思います。

モノやサービスの値段はもちろん安ければそのほうがいいわけですが、安くされたほうの会社は当然利益が減り、その会社の従業員は賃金が増えず、結果、消費減につながります。一方一消費者としての我々も安さを企業に求めすぎていないか、ということです。「そこは企業努力でなんとか」と努力した先には、おそらく自社の利益を削って泣く泣く応じている企業があります。公正取引委員会の「令和4年度における独占禁止法違反事件の処理状況について(令和5年6月1日付)」で下請け企業からの申告が増加傾向にあることから明らかで、大企業の優越的な地位からの価格転嫁拒否により中小企業の売上・利益が抑えられている面があることは否めません。ドライバーの2024年問題もその一つです。

円安という想定しない形でひと頃のデフレスパイラルからは脱却しつつありますが、適正な価格転嫁をしていかない限り、賃上げの波を中小零細企業まで行き渡らせることは難しく、最終消費者も含めた国内消費全体で価格転嫁の意識を考えていく時期に来ているのでは、と思います。それらが結果としてデフレを克服し、賃上げにつながって、最終的には消費の拡大に寄与するプラスのスパイラルにつながることを願います。





・インボイス制度 ～令和5年度改正により追加されたQ&A～

令和5年度の税制改正でインボイス制度に関する改正も発表されました。令和5年4月に改正に係るQ&Aが国税庁HPに追加され、少しずつ内容が明らかになってきております。

1. 返還インボイスの交付義務免除

インボイス発行事業者が国内において行った課税資産の譲渡等につき、返品や値引き、割戻しなどの売上に係る対価の返還等を行った場合には返還インボイスの交付義務がありますが、その金額が税込1万円未満の場合には、交付義務が免除されることとなりました。



➡ 値引き等が1万円未満である場合、**返還インボイスの交付が不要**

- (注1) 売手が負担する振込手数料相当額を、課税仕入れとして処理する場合には金融機関や取引先から受領するインボイスが必要になります。
- (注2) 売手が負担する振込手数料相当額について、経理処理を支払手数料としつつ、消費税法上、売上に係る対価の返還等とすることもできます。
- (注3) 振込手数料相当額の値引きであっても、軽減税率8%適用対象取引の適用税率は軽8%となります。

詳細は、国税庁インボイスQ&Aの問29、問30、問31を参照してください。

2. 少額特例

基準期間の課税売上高が1億円以下または特定期間^()における課税売上高が5千万円以下の事業者が、令和5年10月1日から令和11年9月30日までの間に国内において行う課税仕入れについて、その金額が税込1万円未満であるものについては、一定の事項を記載した帳簿のみを保存することでインボイスの保存が無くても仕入税額控除が可能となりました。

これは取引先がインボイス発行事業者であるかどうかは関係なく、免税事業者であっても同様です。

特定期間とは、個人事業者：前年1月～6月までの期間、法人：原則として全事業年度の開始の日以後6月の期間。納税義務者の判定における場合と異なり、課税売上高に変えて給与支払額の合計額による判定はできません。

(1) 1万円未満の判定単位

「税込1万円未満」に該当するかどうかは、一回の取引の課税仕入れに係る金額(税込)が1万円未満かどうかで判定します。そのため一商品ごとの金額で判定するものではありません。

取引例	判定
6月20日に5千円の商品を購入し、6月30日に7千円の商品を購入した場合	それぞれが税込1万円未満の取引であるため、インボイスの保存が不要
5千円の商品と7千円の商品(合計1万2千円)を同時に購入した場合	× 税込1万円以上の取引となるため、インボイスの保存が必要

詳細は、国税庁インボイスQ & Aの問108、問109を参照してください。

3. 2割特例

インボイス制度を機に免税事業者からインボイス発行事業者として課税事業者になられた方については、仕入税額控除の金額を、特別控除税⁽¹⁾とすることができるようになりました。この特例を適用した場合、売上税額⁽²⁾の2割を納付することとなります。

課税標準である金額の合計額に対する消費税額から売りに係る対価の返還等の金額に係る消費税額の合計額を控除した残額の100分の80に相当する金額

2 課税標準額に対する消費税額 + 貸倒回収に係る消費税額 - 返還等対価に対する税額

新しい計算方式	通常の計算方式		
【2割特例】 売上に係る消費税額から売上税額の8割を差引いて納付税額を計算 ・仕入税額の実額計算不要 ・業種に関わらず売上税額の一律2割を納付 ・事前の届け出が不要	選択 可能	【一般課税】 売上に係る消費税額から仕入に係る消費税額を差引いて納付税額を計算 仕入や経費の額について、実額で計算が必要	【簡易課税】 売上に係る消費税額から売上税額にみなし仕入率をかけた金額を差引いて納付税額を計算 ・仕入税額の実額計算不要 ・業種に応じたみなし仕入率を使用 ・事前の届け出が必要

(1) 適用対象期間

「2割特例」は令和5年10月1日から令和8年9月30日までの日の属する各課税期間において適用することができます。「令和5年10月1日から令和8年9月30日までの間」という期間設定ではないのでご注意ください。

【免税事業者である個人事業者が令和5年10月1日から登録を受ける場合】

令和5年分(10月~12月)の申告から令和8年分までの計4回の申告が適用対象範囲となります。



【免税事業者である3月決算法人が令和5年10月1日から登録を受ける場合】

令和5年10月から令和6年3月の申告から令和8年期の申告までの計4回の申告が適用対象範囲となります。



(2) 適用対象事業者

インボイス制度を機に、免税事業者(消費税課税事業者選択届出書の提出により課税事業者となった場合を含む)からインボイス発行事業者となった事業者

つまり「基準期間^()の課税売上が1千万円以下のインボイス発行事業者」が対象です。

2割特例が適用できない事例

- ・基準期間における課税売上が1千万円を超える事業者の方
 - ・資本金1千万円以上の新設法人
 - ・調整対象固定資産や高額特定資産を取得して仕入税額控除を行った事業者の方
- インボイス発行事業者の登録と関係なく事業者免税点制度適用を受けないこととなる場合や、課税期間を1か月又は3か月に短縮する特例の適用を受ける場合については、2割特例の対象とはなりません。

基準期間とは、個人事業者：前々年、法人：前々事業年度

(3) 留意点

- ・一般課税、簡易課税のどちらを選択していても2割特例を適用可能です。
適用にあたっては事前の届出は不要であり、申告時に選択することができます。
- ・2割特例適用後における消費税簡易課税制度選択届出書の提出時期の特例も設けられています。

詳細は、国税庁インボイスQ&Aの問111、問112、問113、問114を参照してください。

4. 最後に

まだまだ実務に必要な細かい点は明らかになっていないと思いますが、国税庁インボイスQ&Aの追加記載など、新たな情報には注意をしていきたいものです。

参考資料：令和5年度税制改正関係(インボイス関連)

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/shohi/kaisei/202304.htm>

(担当：監査部第3課 土屋)





・ 中小企業の設備投資に対する新固定資産税特例のポイント

～ 賃上げ方針表明で最大5年間、3分の1に軽減～

令和5年度の税制改正で新たに創設されました「生産性向上や賃上げに資する中小企業の設備投資に関する固定資産税の特例」制度について、そのポイントをご案内致します。

1. 「中小企業投資促進税制」、「中小企業経営強化税制」は2年間の延長

- ・ 中小企業投資促進税制・・・資本金1億円以下の中小企業者が機械装置等を取得した際に30%の特別償却又は税額控除が受けられる制度。(特別償却は資本金3,000万円以下の事業者のみ対象)
- ・ 中小企業経営強化税制・・・資本金1億円以下の中小企業者が担当省庁の許可を得た経営力向上計画に則って行った資産の取得について、即時償却(取得価額の全額を償却)又は税額控除を選択できる制度

2. 新たに創設される「生産性向上や賃上げに資する中小企業の設備投資に関する固定資産税の特例措置」(固定資産税の減免措置)

赤字企業を含めた中小企業の前向きな投資や賃上げを後押しする為、赤字黒字を問わずに設備投資に伴う負担を軽減する固定資産税の特例措置となります。

設備の種類 (価額要件)	ソフトウェア (70万円以上)	機械装置 (160万円以上)	器具備品・工具 (30万円以上)	建物附属設備 (60万円以上)
支援 措置	国税	【中小企業経営強化税制】 ⇒延長(2年) 即時償却又は税額控除10% (※7%) <ul style="list-style-type: none"> 生産性向上設備 (A類型) 生産性が年平均1%以上向上 収益力強化設備 (B類型) 投資利益率5%以上のパッケージ投資 デジタル化設備 (C類型) 遠隔操作、可視化、自動制御化のいずれかを可能にする設備 経営資源集約化設備 (D類型) 修正ROA又は有形固定資産回転率が一定以上上昇する設備 		
		【中小企業投資促進税制】 ⇒延長(2年) 30%特別償却又は税額控除7% ※30%特別償却のみ適用		
地方税	【生産性向上や賃上げに資する中小企業の設備投資に関する固定資産税の特例措置】 ⇒新設 計画中に賃上げ表明に関する記載なし：3年間、課税標準を1/2に軽減 計画中に賃上げ表明に関する記載あり：4又は5年間、課税標準を1/3に軽減			

上記の制度の対象資産、概要は下記の通りです。

の部分は、資本金3,000万円超1億円以下の法人の場合

今回の特例措置については、以前からあった「先端設備導入計画」と同じ手続きを踏む事になりますが、これまでと相違する点として、

- 1) 工業会の証明書が不要となる事
- 2) 投資利益率が年率5%以上の投資計画を策定する事
- 3) 雇用者全体の給与が1.5%以上増加する事を従業員に表明する事により、固定資産税の課税標準額を最大5年間1/3に軽減できる(表明に際しては、表明を受けた従業員の代表者の署名が必要となります。また、給与の増加を表明しない場合には3年間1/2に軽減となります)

3. 給与の増加は、実現できなかった場合でも特例適用は可能

賃上げ税制を表明しながら、経済情勢や経営状況等により必ずしも想定通りに出来るとは限らない為、賃上げが実現できなかった場合でも追加の固定資産税の納付等は生じない事となっています。但し、賃上げを表明しないにも関わらず表明したとの虚偽の申請をした場合には、賃上げに関する特例部分は該当とならなりません。

また、賃上げの対象となる賃金については、パートやアルバイトに対するものも含まれます。

＜全体のスキーム＞															
国 (基本方針の策定)	協議 ↑ ↓ 同意														
市町村 (導入促進基本計画の策定)	申請 ↑ ↓ 認定														
中小企業 (先端設備等導入計画の策定)															
特例措置の対象企業	市町村から先端設備等導入計画の認定を受け、かつ、資本金1億円以下等の税制上の要件を満たす中小企業														
計画認定要件	3～5年の計画期間における労働生産性が年平均3%以上向上する等、基本方針や市町村の導入促進基本計画に沿ったものであること														
対象設備等	<table border="1"> <thead> <tr> <th>設備の種類</th> <th>最低価額要件</th> <th>投資利益率要件</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①機械及び装置</td> <td>160万円以上</td> <td rowspan="4">投資利益率が年率5%以上の投資計画に記載された設備 (認定経営革新等支援機関が確認)</td> </tr> <tr> <td>②測定工具及び検査工具</td> <td>30万円以上</td> </tr> <tr> <td>③器具備品</td> <td>30万円以上</td> </tr> <tr> <td>④建物附属設備</td> <td>60万円以上</td> </tr> </tbody> </table>	設備の種類	最低価額要件	投資利益率要件	①機械及び装置	160万円以上	投資利益率が年率5%以上の投資計画に記載された設備 (認定経営革新等支援機関が確認)	②測定工具及び検査工具	30万円以上	③器具備品	30万円以上	④建物附属設備	60万円以上		
設備の種類	最低価額要件	投資利益率要件													
①機械及び装置	160万円以上	投資利益率が年率5%以上の投資計画に記載された設備 (認定経営革新等支援機関が確認)													
②測定工具及び検査工具	30万円以上														
③器具備品	30万円以上														
④建物附属設備	60万円以上														
特例措置	固定資産税 (通常、評価額の1.4%) ・計画中に賃上げ表明※に関する記載なし：3年間、課税標準を1/2に軽減 ・計画中に賃上げ表明※に関する記載あり：以下の期間、課税標準を1/3に軽減 ①令和6年3月末までに設備取得：5年間 ②令和7年3月末までに設備取得：4年間 ※雇用者全体の給与が1.5%以上増加することを従業員に表明するもの。														
適用期限	2年間 (令和7年3月31日までに取得したもの)														

投資利益率の要件として、認定経営革新等支援機関の確認が必須となります。

当事務所は、認定革新等支援機関となっておりますので、ご検討の際にはお声がけ下さい。

参考資料：経済産業省 令和5年度(2023年度)経済産業関係 税制改正について

https://www.meti.go.jp/main/yosan/yosan_fy2023/pdf/07.pdf

(担当：監査部第4課 浅倉)





きた ．来る...物流業界の2024年問題

前号にて建設業の時間外労働時間の上限規制の適用についてお伝えしましたが、同様の問題が物流業界においても存在し、物流の2024年問題と呼ばれております。今回はこちらの問題についてお伝えしたいと思います。

1．物流の2024年問題とは

2024年4月1日から適用される「働き方改革関連法」によって生じる諸問題のことです。

働き方改革関連法は、現在の日本社会が直面している正規社員・非正規社員とで生じる待遇差や長時間労働の恒常化の改善を目的としており、労働基準法をはじめとした関連法を改正したものを指します。その中でも「時間外労働の上限規制」による影響を指して2024年問題と一般的には呼ばれています。具体的には、ドライバーの走行距離の短縮に伴う収入減少の問題や、運送会社・物流会社の売上の減少と物流コストの上昇などが起こる問題と予測されています。運送業者のみならず、運送を依頼する業者、若しくは個人にも影響を受ける可能性があるため、物流業界全体での対応が求められる問題とも言えます。

運送会社・物流会社の売上減少

トラックドライバーの時間外労働時間に、上限が設けられることで、請け負える仕事量の減少が見込まれ、売上の減少に繋がります。1人あたりに上限が設けられるのであれば、新たにドライバーを雇用して対応することが必要となりますが、かねてより慢性的な人手不足であり、若い人材が集まり難い傾向にあります。「雇用を増やすための広告費や賃上げ等による経費の増加」と「売上の減少」はどちらも利益減少の要因となりえるでしょう。

トラックドライバーの収入減少

現時点で、規定以上の残業を行っているドライバーは、時間外手当が減少し収入が大きく減少する可能性があります。時間外労働の抑制を目的としているこの改正はドライバーにとって痛手となり、同水準の収入を維持するために、他業種への転職という選択に迫られるようになるかもしれません。事業者は、ベースアップ等を含めた労働環境の改善が急務となりますが、中小企業には難しいかもしれません。



物流コストの上昇

前記のように、請け負い量の減少に伴う売上の減少について、それを補填するとすれば運賃の値上げに繋がります。値上げともなれば荷主側は積載率の向上等をはかり一度で運搬できる積載効率の向上に努めることも必要となります。

直面する問題点を挙げただけでもこれだけの影響が見込まれます。タイムリミットまで1年を切っておりますが、まだ準備をする期間は残っております。該当する会社様においては1つずつ準備をしていただきたいと思います。

2．物流業界が抱えている構造的な課題

長時間労働

厚生労働省の調査によると、トラック運転手の所定内実労働時間数は大型・中小型ともに176時間で全産業平均の165時間を上回ります。また、超過実労働時間数は大型の場合35時

間、中小型で 31 時間となっており、全産業平均の 10 時間を大きく上回る結果となっております。長時間労働が常態化していると言っても過言ではないでしょう。

人材不足

この業界ではドライバー不足も顕在化しています。ドライバーの有効求人倍率は、先の調査によると全職業平均より約 2 倍高く、多くの企業が人手不足に悩まされている結果だと思われます。全日本トラック協会が実施したアンケートによると約 7 割の企業が、ドライバー不足を実感しているようです。

ドライバーの高齢化

物流業界ではドライバーの高齢化も問題視されてます。

ドライバーの平均年齢は大型が 49.4 歳、中小型が 46.4 歳となっており、全産業平均の 43.2 歳を上回っています。現状の日本社会全体が少子高齢化に直面している状況を鑑みると、ドライバーの高齢化がさらに進むことが懸念されます。

物流量の増加

運送業界では物流量の増加に対する対応も急務となります。2020 年度の宅配便取扱実績は約 48 億個で前年より 11.9%の増加となっております。コロナ禍による影響も加味されていると思われませんが、EC 市場の拡大、消費者ニーズの多様化に伴い今後も増えていくことが見込まれるため、それらに備えての人材確保や業務の効率化を通しての対応が必要となります。

3 . 働き方改革関連法による影響

時間外労働の上限規制

働き方改革関連法では、時間外労働時間は原則月に 45 時間、年間 360 時間という上限が設定されました。労使間で 3 6 協定を締結した場合、一般業務については年間 720 時間、自動車運転の業務については年間 960 時間が時間外労働の上限となります。自動車運転の業務については、時間外労働と休日労働の合計に含まれる「月 100 時間未満」と「2 ~ 6 ヶ月平均で 80 時間以内」という 2 つの規定は適用されません。また、時間外労働が月 45 時間を超えられるのは「年 6 ヶ月まで」とする規定も適用されません。上記の規定は大企業では 2019 年 4 月から、中小企業では 2020 年 4 月から既に施行されていますが、自動車運転業や建設業、医師などの実態と乖離が激しい業種については、5 年間の猶予が設けられておりました。その猶予がよいよ来年 2024 年 3 月末に終了となります。4 月以降は違反をした場合には懲役や罰金などの刑罰を科されるおそれがあります。また、3 6 協定を結んだ場合の「年 720 時間」と「年 960 時間」という上限のズレについても、いずれ統一される可能性も十分に考えられます。

割増賃金の引上げ

通常的时间外労働に対しては 25%以上、今年の 4 月 1 日より中小企業でも月 60 時間を超える時間外労働については、50%以上の割増賃金率が適用されるようになりました。

同一労働・同一賃金

働き方改革関連法では、正規・非正規社員の不合理な待遇差の解消も盛り込まれています。具体的には、同じ業務をこなす労働者について正規・非正規の区別なく基本給や賞与などを設定しなければならないというものです。また非正規社員から待遇差に関する説明を求められた際、企業には説明する責任が発生します。非正規社員として働くドライバーが多い物流業界にとって影響の大きい項目と言えるでしょう。

(担当：監査部第 3 課 山崎)



・中小企業が認識している課題は？

～商工中金「中小企業が考える自社の諸課題と対応に関する調査」より～

商工中金が四半期ごとに行っている「中小企業が考える自社の諸課題と対応に関する調査」の、2023年2月調査分の結果が発表されました。

何が最も重要な課題なのか、何が自社の経営に影響するのかが、「向こう1年」「向こう10年」と期間ごとにまとめられていますのでご紹介します。

1. 経営上の最重要課題は？

12項目の課題から1項目を選択		向こう1年		向こう10年	
		順位	割合	順位	割合
A	原材料・エネルギーの確保・価格変動	1	48.4%	3	13.6%
B	自社・他社の量的・質的な労働力の過不足	2	17.2%	1	22.0%
C	自社設備や各種インフラ設備の更新・整備	3	4.9%	5	9.0%
D	国内人口の減少や少子高齢化に伴う需要の変動	4	4.7%	2	16.6%
E	コロナ影響の継続・再流行、新たな感染症の流行	5	4.6%	11	1.2%
F	技術・ノウハウの革新	6	3.6%	6	8.3%
G	IT・デジタル化の進展	7	3.6%	8	4.1%
H	海外の生産・販売環境の変化、為替相場の変動	8	3.5%	10	3.0%
I	資金調達、金利変動など金融環境の変化	9	3.4%	9	3.5%
J	事業承継を含む経営人材の確保	10	3.2%	4	11.2%
K	法規制・税会計制度の変更	11	1.9%	12	0.4%
L	脱炭素の進展等の地球環境問題への対応	12	1.2%	7	7.1%

【解説】

- ・「A.原材料・エネルギー」は、向こう1年で1位(48.4%)と圧倒的に多く、さらに向こう10年でも3位(13.6%)となり、原料価格高騰は一時的でないといわれています。
- ・「B.労働力の過不足」「C.設備の更新・整備」「D.需要の変動」は、期間にかかわらず上位に入っています。
- ・「E.感染症の流行」は向こう1年で5位(4.6%)にとどまり、新型コロナウイルスの影響が収束しつつあるとの認識が読み取れます。
- ・「J.経営人材の確保」が向こう10年では4位(11.2%)に入り、後継者不足が課題となっています。また「B.労働者の過不足」と合わせてヒトに関わる課題が上位に入っています。

その他、自由記入の内容の一部(要約)は以下のとおりです。

- ・<運輸業>2024年問題、長時間労働、残業時間制限への対応
- ・<小売業>インボイス制度のため小規模農家からの仕入が減少する恐れ(農協へ流れる)
- ・<飲食・宿泊業>原価高騰分を販売価格へ転嫁したが、さらなる値上げを検討



2. 自社の経営への影響は？

12 項目の課題それぞれについて、プラス/マイナス/影響ない から選択				
主にマイナスの影響がある・上位 5 項目				
順位	向こう 1 年		向こう 10 年	
1	原材料・エネルギーの確保・価格変動	91.2%	(同左)	86.4%
2	自社・他社の量的・質的な労働力の過不足	75.5%	(同左)	81.9%
3	国内人口の減少や少子高齢化に伴う需要の変動	69.8%	(同左)	79.1%
4	コロナ影響の継続・再流行、新たな感染症の流行	63.4%	(同左)	59.9%
5	海外の生産・販売環境の変化、為替相場の変動	48.4%	資金調達、金利変動 など金融環境の変化	53.0%
主にプラスの影響がある・上位 5 項目				
順位	向こう 1 年		向こう 10 年	
1	IT・デジタル化の進展	39.6%	(同左)	48.2%
2	技術・ノウハウの革新	34.6%	(同左)	44.1%
3	自社設備や各種インフラ設備の更新・整備	27.7%	(同左)	33.3%
4	脱炭素の進展等の地球環境問題への対応	12.8%	(同左)	18.3%
5	事業承継を含む経営人材の確保	5.5%	(同左)	7.5%

【解説】

- ・「原材料・エネルギー」「労働力の過不足」「需要の変動」「感染症の流行」などはマイナスの影響を懸念する割合が多くなっています。
- ・逆に、「IT・デジタル化」「技術・ノウハウの革新」「設備の更新・整備」はプラスの影響とされ、ビジネスチャンスと捉えられていることがわかります。

選択肢に挙げられた 12 項目の課題について、皆様はどのようにお考えでしょうか。業務効率化やビジネスチャンスにつながる課題もあれば、労働力や原材料の確保など放置すると企業活動の継続に影響する課題もあります。

すでに認識されている他の課題もあると思いますが、それらと合わせて、何が重要でどれを優先して対応すべきか、整理してみたいかがでしょうか。

参考資料：商工中金「中小企業が考える自社の諸課題と対応

(2023 年 2 月商工中金景況調査 トピックス調査分)」

<https://www.shokochukin.co.jp/report/data/assets/pdf/0502.pdf>

(担当：監査部第 1 課 小野)





・改正消費者契約法について

令和5年6月1日に改正消費者契約法が施行されました。事業者が消費者と取り交わした、あらゆる契約が対象となり、消費者保護に関するルールが変わりました。

改正の背景には新たな勧誘手法によるトラブルの増加、成人年齢引き下げなどで、若い消費者を守る必要性が出てきているなどの取引環境の変化があげられます。

1. 今回の改正内容

契約の取消事由を追加

以下のようなケースが新たに契約の取消事由に追加されました。

- 勧誘する旨を告げずに退去困難な場所へ同行して勧誘した類型

(例) 旅行に誘い、帰りの交通手段のない山奥の別荘に行き、勧誘を始めた。

- 第三者に相談しようとする消費者を脅すなどして妨害する類型

(例) 学生が親に相談したいと言うのを大人は一人で決めるべきと言って妨害した。

- 契約の前に目的物の現状を変更して、契約するしかないと迫る類型

(例) 宝石買取鑑定のためと称し、指輪から宝石を外し、戻せない状態で買取契約を迫った。

免責の範囲が不明確な条項が無効に

事業者の責任を免除する条項のうち、損害賠償責任の免除が軽過失の場合のみを対象としていることを明らかにしていない条項も無効となります。

(例) 契約書に「当社は“法律上許される限り”1万円を限度として損害賠償責任を負います」と記載。“法律上許される限り”では不明確なので無効となります。

事業者の努力義務を拡充

解約料の説明、契約に関する情報提供等の努力義務が新たに明文化されました。

2. 消費者契約法の改正で事業者が気を付けるべきこと

勧誘目的を消費者にしっかり伝える

勧誘目的を伝えない場合の契約は無効になります。会社等に移動して契約をする場合は、勧誘目的、移動場所も伝える必要があります。

相談や連絡する時間を与える

契約をする際には、消費者に第三者と相談や連絡する時間を与える必要があります。威迫等には恐怖を感じさせない程度のもも含まれます。

契約締結後に作業を開始する

契約前に作業を開始して、目的物が変わってしまうと問題になります。

契約に関する説明を徹底する

契約に関する説明は、解除の手順も含めて説明を徹底します。解約料の算定根拠も事前に明確にしておきます。また弁護士等に相談し、契約書の確認もしておきましょう。

社内体制を見直す

改正消費者契約法の内容について社内で知識の共有をしましょう。

参考資料：消費者庁発行「知っていますか？消費者契約法」

(担当：英和コンサルティング 遠藤)



・「インフレ手当」を支給する際の実務上の注意点

巻頭記事にもありましたが、多くの企業が今年度中賃上げに踏み切ると調査結果が出ております。しかし、会社の業績の改善はみられないが世の中の流れをくむと、賃上げを実施せざるを得ない...という苦しい企業も決して少なくはありません。そこで「インフレ手当」が注目されています。昨年からの食料品や光熱費などの値上げが相次いでいますが、こうした物価高騰による実質賃金の減少を補うことを目的として、「インフレ手当」を支給する企業が出てきました。

帝国データバンクが昨年 11 月に発表した調査結果（「インフレ手当に関する企業の実態アンケート」）によると、物価高騰をきっかけとして従業員に特別手当（インフレ手当）を「支給した」企業は全体の 6.6%ですが、「支給を予定」（5.7%）と「支給していないが検討中」（14.1%）を含め、全体の 4 社に 1 社がインフレ手当に前向きである状況がうかがえます。「インフレ特別手当」や「物価上昇応援手当」など企業によって様々な名称がありますが、このような手当を支給することで、従業員のモチベーションアップや人材流失の防止策としても有効であるといわれています。

1. インフレ手当の金額設定と対象者

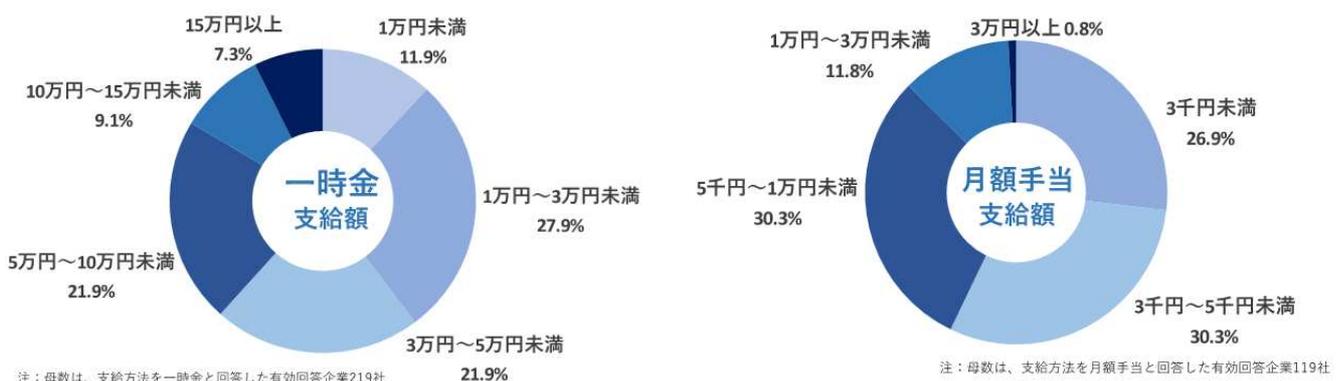
帝国データバンクの調査（図表 1）ではインフレ手当に取り組む企業のうち、「一時金」で支給した企業は 66.6%、「月額手当」は 36.2%という結果でした。「一時金」の金額については「1万円～3万円未満」が 27.9%と一番多いものの、バラつきが見られます。平均支給額は約 5 万 3,700 円でした。

一方「月額手当」として支給する企業の支給額は「3,000円～5,000円未満」と「5,000円～1万円未満」がともに 30.3%となり平均支給額は約 6,500 円でした。

また金額設定ですが、全従業員一律とするか、そうでない場合はどのように金額を設定するか検討する必要があります。物価高騰における手当であるから、対象者を正社員だけに限定するのはよくありません。パートやアルバイト等も対象に含め、所定労働時間に伴って金額設定する方法や、雇用形態別に一律に設定する方法もあります。

いずれにしても後々のトラブルを招かないよう、支給基準を明確にしておきましょう。

図 1：インフレ手当の金額（アンケート期間は 2022 年 11 月 11 日～15 日、有効回答企業数 1,248 社）



2. 社会保険における留意点

インフレ手当の性質から被保険者の生計に充てられるものとして、報酬に含めます。

「一時金」として支給する場合、既存の賞与制度に追加して支給すれば、既存の賞与の手続と変わりはありません。賞与支払届を忘れずに提出します。

「月額手当」として支給する場合は、固定的賃金の変動として随時改定（月額変更届）の対象になり得るので注意が必要です。また実質的な給与改定にあたるので、割増賃金の基礎単価にも影響があります。

3. 就業規則への対応

インフレ手当を「一時金」として支給する場合は、臨時的な賃金のため、就業規則の改定まで行う必要はありません。「月額手当」として当面の間継続的に支給する場合は、労基法で定める絶対的記載事項となるため、厳密には就業規則（賃金規定）の改定が必要となります。その際、一定期間に限られる暫定的な手当であるため、支給事由が消滅したときは会社の判断で支給が停止できることを明記しておくようにします。

就業規則の改定に伴い、従業員への周知・従業員代表の意見聴取や労働基準監督署への届出が必要になります。

「一時金」か「月額手当」として支給するかで対応が異なりますが、「一時金」として既存の賞与に上乘せして支給する方法が、企業側の実務の負担を軽減できそうです。

従業員のモチベーションアップや人材流失の防止策として、基本給の賃上げが難しくても「インフレ手当」の支給を検討されるのもよいかもしれません。

参考資料：中小機構 HP・ビジネスガイド 3月号・帝国データバンク HP

（担当：総務部 岩本）



. 私の履歴書 18

温泉旅館の再生 上田のホテルの再生（2007年～2008年） 所長 佐藤英人

前回の福島の場合とほぼ同時に全旅連の渡辺コンサルから紹介していただいたのは、上田の大型ホテルでした。昭和の終わりに36億円で建設が始まり、完成したのは平成3年のバブル崩壊後でした。客室のうち半分は分譲マンションで、この譲渡代金で建設費を賄うはずが、バブル崩壊でほとんど売れず、大手ゼネコンは建設代金の未収分をサービサーへ債権譲渡してしまい、このサービサーからの回収攻勢に社長・専務は毎月大変な苦勞を重ねていました。

1. ご紹介

初めて会社に行った段階で、いきなり渡辺コンサルは、ホテルの経営陣に対して、「当社を救うには最後は民事再生しか手立てはなく、これを行っていただけるのは、服部弘志弁護士と佐藤税理士のコンビしかない。お二人を紹介するので決意を固めてください！」と説得をしました。会長は、「わかった。社長・専務と一緒にやってくれ。」とのこと。



まずは財務調査と建物状況調査等の現状分析を原田税理士が担当し、私は服部弁護士の下、金融機関交渉を進めました。会長と社長とメインバンクに行きました。銀行は地域にとって重要な事業の存続ができるのであれば、全面的に協力をするとのこと、経営支援の担当もつけていただきました。

しかし、最大債権者のサービサーは、会社の窮状などには全く耳を貸さず、リスク依頼にも、ただ毎月の返済額の維持だけを主張しました。

2. サービサーとの駆け引き

当社は分譲マンション部分があり、不動産自体が区分所有となっています。また、会員権を相当数発行しており、通常の債権者の全員の同意を必要とする私的再生は全くできない状況であり、いわばゴルフ場の再生に似ていました。



このような債権者数が多く、かつ不動産が単独所有ではない案件の事業の再生をするには民事再生しか手はないのですが、民事再生には債権者の人数と債権額の2つの過半数の賛成票が必要です。債権者数の半数の同意は得られるのですが、最大債権者であるこのサービサーが賛成する可能性は、ほぼゼロであり、服部弁護士などと策を検討し、結果、極秘の策で債権額を半分以下とすることに成功しました。

おかしな話ですが、民事再生ができる環境がそろったときは、「やった！これで再生ができる」とほっとしました。

3. スポンサー選定

債権放棄を受けるのですから、従来経営陣には当然、経営権と所有権は放棄いただく必要があります。また新たな金融支援を受けなければ債権者が同意するような再生計画もできませんので、スポンサー選定をあらかじめ決めておいてから民事再生を申請する「プレパッケージ方式」を選択することが必須でした。

十数社に声をかけましたが、完全な不動産の所有権が取得できない案件ですのでそれを理由に断わるところばかりでした。しかし、同様の経験がある全旅連の小原会長が「全旅連ファンド」として何とか仲間を助けたいと動いてくださいました。それにより東京の不動産会社の（株）フレグインターナショナルが手を挙げ、スポンサー契約が9月10日に締結できました。

4. 民事再生申請

準備が整った2007年9月20日、お盆休みの売掛金が入金され資金が一番豊富な時に東京地裁へ申請を提出。26日に上田東急ホテルで債権者説明会を行い、いよいよ再生作業が始ま

りました。

申請日の当日朝、社員説明会を社長・専務で行ったところ、古参社員が激励してくれたり、また、債権者説明会にはバスでマンションの住人たちが激励に来てくれたり、と協力的な方が多く、唯一、早く資金をためて改装してほしいといった意見があっただけで、何とか再生して存続してほしいといった声がほとんどでした。

債権者集会もサービサー以外は賛成票で、無事乗り切り、半年後の翌年の3月31日に吸収分割が実施され、新会社での営業が開始されました。



例のサービサーへは専務と私で報告に行きましたが、終始無言で最後にエレベーターの中で「してやられた！」と一人ごとを言い、こちらは「してやった！」と思いました。今はサービサーの大部分が再生に非常に協力的で、このような態度をとるところはほとんどないのですが、当時は非常に厳しい債権回収を行う所が多いのが実情でした。

5 . リーマンショック勃発 ; 2008 年 9 月

新会社が発足して半年ほどたった夏頃、サブプライム住宅ローンに端を発し、まずは不動産市場の大不況が始まり、ついには「リーマン・ブラザーズ」が9月に破綻し、全業種に波及したいわゆるリーマンショックが勃発しました。

ワンルームマンションを大々的に建設し販売していた(株)フレグインターナショナルも不動産不況に巻き込まれていました。

7月のある日、フレグの総務部長に恵比寿ガーデンプレスの本社に呼び出されました。要件は当ホテルを転売してほしいとのこと、資金繰りに窮しており、「急いでいるので事情をよく知る佐藤さんがどこかへ譲渡してほしい。資金決済期限は、1か月」とのこと。「それを超えたらどこか全く別のところに譲渡します。再生に協力したのに、会社都合で勝手にどこかに転売するのは本意ではないので、佐藤さんや会社の知り合いの地元でぜひ買取りをして、再生を継続してほしい。」

このような大型案件のM&Aは少なくとも半年はかかるし、民事再生も終結したばかりで、またスポンサー選定にさんざん苦労してきているので、1か月で資金決済まですることは絶対に無理！と思い悩み、帰りの列車のなかで、私がとりあえず資金を用意するしかない、と決意。日曜日でしたがメイン行の担当者に電話して、私に買い戻し資金の融資を依頼しました。

しかし、債権放棄した案件には融資できないと言われ、オリックスを紹介され数億円の融資を受け、買い戻しを1か月で実行することができました。このときに、融資の受皿会社を新設したのですが、この会社は虎ノ門インベスターズとして今も存続しています。

恵比寿の本社で資金決済し、ホッとしたところ、突然、フレグの総務部長から、「当社も民事再生しか手がないと思うので、服部弁護士と税理士の佐藤で民事再生の申請を急ぎ行ってほしい。」と依頼されました。(以下次号)



事務所カレンダー

この予定は変更する場合がございます

6月	1日(木)	会議・研修日
	12日(月)	住民税納期特例納付期限(12月～翌年5月分)
7月	4日(火)	会議・研修日
	10日(月)	・労働保険料納付期限 ・源泉税納期特例納付期限(1月～6月分) ・算定基礎届提出期限
	22日(土)	営業日
8月	1日(火)	会議・研修日
	10日(木)	通常営業(AM)・大掃除(PM)
	19日(土)	11日(金)～16日(水) お盆休み 営業日

毎日の朝礼	8:45 ~ 9:00
会議・研修日	・会議：午前9:30～11:00頃まで ・研修：午後1:00～4:30頃まで

朝礼中、会議中、研修中は原則として電話をお取次ぎ出来ませんが、終了後直ちにご連絡させていただきますのでご了承ください。なお、**緊急の場合はお知らせください。**

編集後記

すっかり梅雨入りし、どんよりとしたお天気の日々が続きがちです。
それでも、色鮮やかな紫陽花が雨に映える季節を迎え、信州においても、街の様子は活気づいてきました。
くれぐれも用心しながらですが、やっぱり「いつもの暮らし」はうれしいものですね。
暑かったり寒かったりと、この時期はとかく体調を崩しがちになります。
くれぐれもご自愛ください。

