芙蓉（ふよう）

ハンズ通信

編集発行

TOUGH SHOP 広島
代理店 株式会社ハンズ

〒730-0051
広島市中区大手町3丁目7−2
TEL. 082（544）6311
FAX. 082（544）6312

7月 (文月) JULY

18日・海の日

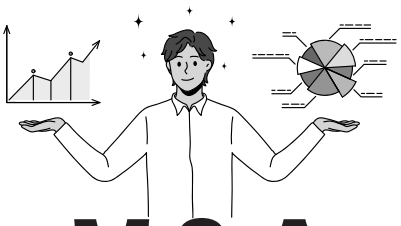
日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ワンポイント 消費税専門官の増設

国税庁では、消費税の虚偽の書類を作成し、架空の課税仕入れを計上する等による不正還付への対応に特化した「消費税専門官」を昨年から主要税務署に配置しています。今年7月からは、東京・大阪・名古屋国税局などの内部にも新設するほか、配置する税務署数の拡大や増員により体制強化を図っています。

7月の税務と労務

- 国　税／6月分源泉所得税の納付　7月11日
- 国　税／納期の特例を受けた源泉所得税（1月～6月分）の納付　7月11日
- 国　税／所得税予定納税額の減額承認申請　7月15日
- 国　税／所得税予定納税額第1期分の納付　8月1日
- 国　税／5月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）、11月決算法人の中間申告　8月1日
- 国　税／8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告（年3回の場合）　8月1日
- 地方税／固定資産税（都市計画税）第2期分の納付　市町村の条例で定める日
- 労　務／社会保険の報酬月額算定基礎届　7月11日
- 労　務／労働保険料（概算・確定）申告書の提出・（全期・1期分）の納付　7月11日
- 労　務／障害者・高齢者雇用状況報告　7月15日
- 労　務／労働者死傷病報告（4月～6月分）　8月1日



M&A 小規模買収

最近、「インターネットで会社を買って経営者になる！」というケースが活況です。いわゆる、小規模買収です。小規模の定義は決まってはいませんが、売上高が1億円未満の企業や事業の買収を指すことが多く、成約金額が300万円を下回ることも珍しいことではありません。会社を譲渡する側と買収する側をつなぐM&Aマッチングサイトも出現しており、M&A情報がネット上でやりとりされ、実際に多くの売買が成立しています。

大企業の買収では、金融機関などの助言を受けて売り手の財務内容や法令順守体制を調査するため手数料が膨らみますが、個人が参加するインターネットの仲介サイトでは、手続きを簡略化して手数料を抑えています。その反面、買収後に、たとえば従業員への賃金が未払いだったことが発覚するなどの事例もあり注意が必要です。

詳しくみていきましょう。

一　M&Aの増加の背景

増加の理由は、「団塊の世代の経営者が引退の時期を大量に迎えているが後継者不足の企業が多いこと」、「2012年から始まった金融緩和策により市場に資金が溢れ投資の一環としてM&Aを考える企業が増えたこと」の2点です。つまり、事業承継問題を解決するために会社を譲渡したい企業と、買収で会社を発展させたい企業の増加によるものです。

現在、年間約4000件行われているM&Aのうち中小企業が関係するものはおよそ7割で、政府もM&Aによる中小企業の生産性向上の実現を狙っており、2021年度は中小企業施策としてM&A税制を盛り込みました。こうした国の後押しでさらにM&Aは浸透していくと思われます。

二　中小企業M&Aの進め方

中小企業がM&Aを進める一般的なプロセスを解説します。

ステップ①譲渡できる会社なのか検討する

会社を譲渡する場合、「売れる会社」でなくてはなりません。売れる会社とは、財務体質が良好、成長余地のある業種、コンプライアンスを励行しているなどです。経営者が元気なうちは事業承継対策を後回しにしがちです。しかし、突然訪れる場合も想定していつでも事業承継できる体制を整えておくことは経営者の大切な仕事です。売れる会社、すなわち、後継者が継ぎたくなる魅力的な会社にしていくことが大切です。

以下の5つのポイントを長期スパンで取り組むことで後継者が見つかりやすく、つまり売れる会社になります。

① **貸借対照表と損益計算書を磨く**：余分な資産を売却し借入金を減らしておく。無理な節税対策をやめて利益をきちんと計上し自己資本を厚くしておくこと

② **個人と法人の資産区分**：たとえば、個人の土地の上に法人名義の建物がある場合は個人の土地を法人へ売却するなど整理しておくこと

③ **株主の整理**：所在不明の株主はいないか、株主が分散している場合は集約しておくなど株主名簿を整理しておくこと

④ **コンプライアンス順守体制**：法令順守は基本であり会社法・労働法など法律に違反していないかチェックしておくこと

⑤ **組織の強化**：万が一、社長に何かあっても会社が回る組織作りが必要で、幹部社員を育て日頃から情報共有し、ある程度の権限移譲も検討しておくこと

ステップ②いくらで譲渡できるか算定する

どんな条件なら売れるのか、まずは「企業評価」から始めます。

企業評価とは自社の価値算定のことで、中小企業のM&Aは

ほぼ「株式譲渡」の形態で行われます。株式譲渡を行う際に株価を算定するわけですが、これが企業評価となります。M&Aによる株価算定の多くは「時価純資産額＋営業権」方式が採られます。貸借対照表の純資産を時価に換算しそこに企業の収益力である営業権を加え企業価値を算定します。

純資産は企業評価時点での正味の財産で客観性が高く、そこに企業の収益性を評価した営業権を加えることで譲渡側、買収側ともに納得しやすい評価になります。この企業評価の段階で多くの場合、M&Aアドバイザーといわれる支援会社と契約し委任します。経営者一人でまとめることは複雑なためです。

ステップ③相手先を選定しM&Aを打診する

M&Aアドバイザーが「企業概要書」を作成します。企業概要書は譲渡側の会社を紹介するためのプレゼンテーション資料です。

次に、買収候補者をリスト化してどの企業に譲渡を持ち掛けるか、企業規模や資金力を勘案しながら20～30社のリストをつくり順次売り込みを始めます。

ステップ④トップ面談・条件交渉を行う

M&Aが譲渡前に情報が漏れると現在の業務に影響が出かねません。そこで、最も重要なのは、M&Aの交渉を始める前に買収候補者とM&Aアドバイザーの間で提供するすべての情報について秘密保持契約を締結します。

次に、企業概要書をもとに、なぜM&Aを検討したのか、企業の特徴、財務内容、買収候補者と一緒になった際の相乗効果など詳細をM&Aアドバイザーから買収候補者に説明します。そこで、前向きに検討となれば、「トップ面談」を設定します。

トップ面談は交渉の場ではありません。具体的な金額などシビアな条件交渉はあくまでもM&Aアドバイザーが行い、トップ面談では経営者同士を知る交流の場です。特に中小企業の場合、会社は経営者自身を映し出します。資料ではわからなかった経営者の経営に対する考えや人生観を知る場となります。

ステップ⑤基本合意契約を締結する

交渉と交流を重ね、お互いに条件が整ったら基本合意契約の締結です。

基本合意契約は、ここまでの交渉において合意した内容でM&Aを進めるとの認識を一致させる仮契約です。法的拘束力はありませんが、書面作成し押印し証拠として残します。買収側は譲渡側に他の買収候補者と天秤にかけられないよう独占交渉権が付与され、善管注意義務、つまり重要な意思決定については買収側と相談する、ということが明記されます。

ステップ⑥買収監査（デューデリジェンス）を実施する

買収監査とは、譲渡側の各種情報が正しいか否かを買収側の立場で確認する作業をいいます。例えば、回収できない売掛金が計上された場合は不良債権となります。従業員への残業代の未払いや買掛金の計上漏れといった簿外債務の有無なども調べます。買収後のトラブル回避のため注意が必要です。

ステップ⑦最終合意契約を締結する

買収監査が終わると最終調整する事項が明らかとなり、変更すべき事項が生じれば最終条件交渉を行います。最終条件交渉が円滑に進めばいよいよ最終合意契約と呼ばれる株式譲渡契約書の作成と決済に向けた準備を進めていきます。株式譲渡契約書では、基本合意契約書の条項以外に、引継ぎの仕方や退職する役員への退職金、譲渡側の表明保証条項が記載されます。表明保証条項とは、譲渡側が「簿外債務はありません」、「訴えられている事案はありません」など20～30項目について表明しそれを保証する条項を言います。見落としているリスクはないか買収側が最後のリスクヘッジのために行うものです。株式譲渡契約書がまとまれば、あとは決済に向けた手続きとなります。

M&Aを成長戦略の一つとしてとらえ、買収した会社をさらに成長させ、時期を見てまた譲渡するといった循環が生まれると日本におけるM&Aはますます拡大していくことでしょう。

賃上げ促進税制
令和４年度税制改正で控除額拡充

日本の賃金水準は、実質30年以上ほぼ横ばいの状況であるとされています。

このことから、政府では積極的な賃上げを行う企業の法人税を減らす特例制度として、いわゆる「賃上げ促進税制」を創設するとともに、数年来見直しを行い、令和４年度税制改正では抜本的な強化が図られました。

賃上げ促進税制は中小企業向けと大企業向けに分かれており、対象者や３段階にわたる控除率が異なるため注意が必要です。

そこで、中小企業向け賃上げ促進税制にスポットを当て、制度の復習、改正の内容と実際のケーススタディで整理してみます。

一　中小企業向け

中小企業向け賃上げ促進税制（所得拡大促進税制）は、青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除できる制度です。

改正の内容

制度の大枠は、変更ありませんが、雇用者給与等支給額が前年度比１・５％以上増加の場合は増加額の15％、２・５％以上増加で増加額の30％の税額控除を受けることができるようになりました。さらに教育訓練費が前年度比10％以上増加した場合は合わせて最大40％まで税額控除されます（表１参照）。その上で、適用期限が令和６年３月31日まで延長されています。

制度上の用語の説明

①　**中小企業者等**

青色申告書を提出する者のうちおおよそ以下に該当するもの

ア…資本金の額又は出資金の額が１億円以下の法人

イ…常時使用する従業員数が１千人以下の個人事業主

ウ…協同組合等

②　**対象となる国内雇用者**

法人又は個人事業主の使用人のうちその法人等の国内に所在する事業所につき作成された賃金台帳に記載された者です。パート、アルバイト、日雇い労働者も含みますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特殊関係者、個人事業主と特殊の関係のある者は含まれません。

③　**特殊関係者とは**

法人の役員又は個人事業主の親族を指します。親族の範囲は六親等内の血族、配偶者、三親等内の姻族までが該当します。また、当該役員又は個人事業主と婚姻関係と同様の事情にある者、当該役員

（表１）中小企業向け賃上げ促進税制…３段階で上がる控除率

中小企業	控除率
全雇用者の給与等支給額が前年度比**1.5%**以上増加	**15%**
同　**2.5%**以上増加	**30%**
教育訓練費が前年度比**10%**以上増加	さらにプラス**10%**

（表２）大企業向け賃上げ促進税制…３段階で上がる控除率

大企業	控除率
継続雇用者給与等支給額が前年度比３％以上増加	**15%**
同　４％以上増加	**25%**
教育訓練費が前年度比**20%**以上増加	さらにプラス５％

又は個人事業主から生計の支援を受けている者等も特殊関係者に含まれます。

④ **雇用者給与等支給額とは**

適用年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される全ての雇用者に対する給与等の支給額をいいます。ただし、その給与等に充てるため他の者から支払いを受ける金額がある場合には、当該金額を控除します。

⑤ **教育訓練費**

所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者の職務に必要な技術又は知識を習得させ又は向上させるために支出する費用のうち一定のもの。具体的には、法人等が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金、外部施設使用料）、他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費等）、他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費等）などを指します。

改正後の減税額の試算

次に、今年度改正後の規定における賃上げ促進税制での減税額を、非常に簡単ですが計算してみます。この計算例は、雇用者給与等支給額が2・5％以上、教育訓練費が10％以上増加し、上限である控除率40％が適用されるケースです（設例参照）。

二 大企業向け

大企業向け（対象：青色申告書提出全企業）では、改正で対象者が新規雇用者ではなくなったことを考慮するとともに、増加割合の基準が中小企業向けよりも厳しいので適用には十分に留意する必要があります（表2参照）。

なお、中小企業向けも大企業向けも控除税額は、当期の法人税の20％が上限です（所得税も同様）。

【設　例】

令和4年度改正規定による計算（令和4年4月以降開始年度）

中小企業者であるA社（資本金2,000万円）の令和5年3月期の調整前法人税額は2,200万円であり、雇用者給与等支給額等は次のとおりです。

賃上げ促進税制による減税額は、どのように計算されますか。

	雇用者給与等支給額	教育訓練費の額
・前事業年度（令和4年3月期）	7,100万円	45万円
・適用事業年度（令和5年3月期）	7,700万円	50万円

〈解　答〉

1．給与増加要件

$$\frac{\text{雇用者給与等支給額（7,700万円）} - \text{比較雇用者給与等支給額（7,100万円）}}{\text{比較雇用者給与等支給額（7,100万円）}}$$

＝8.4％≧2.5％　該当

2．教育訓練費の増加要件

$$\frac{\text{教育訓練費の額（50万円）} - \text{中小企業比較教育訓練費の額（45万円）}}{\text{中小企業比較教育訓練費の額（45万円）}}$$

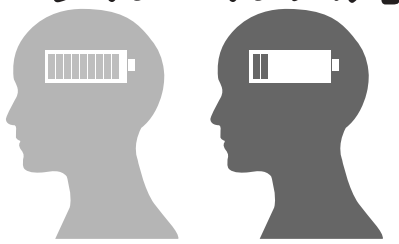
＝11.1％≧10％　該当

3．中小企業者等税額控除限度額　（7,700万円－7,100万円）×40％＝240万円

4．上　限　額　調整前法人税額2,200万円×20％＝440万円

5．税額控除額　440万円　≧　240万円　➡ **240万円**

テレワークにおけるメンタルヘルス対策



新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とし、企業におけるテレワークの導入が進みました。

テレワークは、労使双方にとって様々なメリットがある一方、「長時間労働になりやすい」、「コミュニケーションが取りづらい」等、メンタルヘルス不調につながる恐れも指摘されており、テレワークに対応した適切なメンタルヘルス対策の推進が求められています。

今回は、厚生労働省が令和4年3月に公開した「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を基に、テレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点をお伝えします。

一　メンタルヘルスへの影響

一般に、ストレス要因は「職場のストレス要因」、「職場以外の要因」、「個人的な要因」に分けられます。

これらのストレス要因を把握しながら予防策を講じることや、早期発見し適切な対応を行うことが重要です。それぞれの要因に対する対策例は、「二　ストレス要因に対応した取組」をご覧ください。

㈠　職場のストレス要因

① 対人関係

・ 上司や同僚等との何気ない会話や相談がしづらくなり、コミュニケーション不足による孤独感・孤立感を感じる。

・ 管理職が、部下の状況の把握や管理に悩む。過度に管理しようとすると、ハラスメント等につながる恐れもある。

② 物理的要因

・ 自宅等の作業環境が整っていないため仕事に集中できない、作業効率が低下する。

・ 自宅等で働く場合の光熱費等、経済的な負担のためストレスを感じる。

③ 仕事の量的負担

・ お互いの働き方が見えづらくなり、役割分担や業務内容の不明確さや偏りが生じる。

・ 労務管理等が難しくなり、結果として長時間労働に気付きにくい等の問題が生じる。

④ 適正度

ＩＣＴに苦手意識のある労働者が、テレワーク自体にストレスを感じる。

⑤ 心理社会的要因

・ 業務時間外のメールや電話等への対応を要求、就業時間中に上司から過度な監視を受けた等のハラスメント。

・ テレワークを実施できる労働者とそうでない労働者の処遇や評価について、不公平感や不安を感じる。

㈡　職場以外の要因

① 家庭環境

・ 自宅等でのテレワークに対して家庭での理解・協力が得られず、ストレスを感じる。

・ 一人暮らしの場合の傾向として、疎外感や孤独感等を感じやすい。

② ワーク・ライフ・バランス

通勤がなく、いつまでも業務を行うことが出来るため、仕事とプライベートの区別があいまいになってしまう。

㈢　個人的な要因（生活習慣・体調管理）

・ 通勤や外出等がなくなることで運動不足となったり、働き方が変わることで生活リズムが不規則となり、食事や睡眠が十分に取れなくなる。

・ 気分転換しにくくなること等が原因で、身体的な体調不良をきたす。

二　ストレス要因に対応した取組

テレワーク下における職場のストレス要因に対応した取組例を掲げます。

㈠　職場のストレス要因に対する取組

① コミュニケーション活性化

・ チャットやオンライン会議システム等の積極的な活用

・ コミュニケーションをとる

機会の定例化（上司・部下の定例会議等）
・業務以外の場での交流の機会の設置　等

②　作業環境の整備

自宅等でテレワークを行う場合、事務所衛生基準規則や労働安全衛生規則の衛生基準と同等の作業環境となるよう、労働者に教育・助言を行うこと等を通じて、作業環境を整えることが重要です。

労働者の中には、自宅等の環境や家庭の状況により、自宅等での作業が困難な場合がありますので、サテライトオフィスの利用等、自宅以外での作業場所を用意することも有用です。

作業環境を整えるために必要な費用を企業が一部もしくは全部負担する等、労働者の経済的な負担の軽減を図っている事例があります。

③　適切な労務管理

テレワークの場合における労働時間の管理を明確化しておき、労働者が安心してテレワークを行うことができるようにするとともに、労務管理や業務管理を的確に行うことができるようにすることが望まれます。

テレワークの場合、普段よりもお互いの働き方が見えにくいため、ツールを有効に活用することで、労働時間の見える化等の取組を進めたり、上司による労働時間管理や業務管理をサポートしている企業があります。

ただし、業務上必要性のない1対1でのオンライン会議を求める、常時カメラをつけることを強制する等はハラスメント等につながる恐れがあるため、注意が必要です。

④　ツールの活用支援

労働者の中には、ＩＣＴがうまく活用できず、テレワーク自体がストレスとなる場合もあります。テレワーク導入の際、業務内容の見直しやテレワークを利用できる労働者の範囲をきちんと整理することで、この問題に対処できることがあります。

ツールの活用方法について研修を行うなどして、円滑なテレワークの実施をサポートしている事例があります。

⑤　ハラスメント対策

テレワーク下においても、ハラスメントの防止のための取組が必要であり、労働者を対象とした周知啓発や相談窓口の設置・周知等の取組が求められます。

テレワーク導入時に全労働者を対象として、テレワーク時におけるハラスメント対策の研修を行った事例があります。

⑥　処遇や評価に対する不公平感への対応

テレワークを実施できる労働者とそうでない労働者の処遇や評価について、不公平感が生じないよう、予め、上司が部下に求める内容や水準等を具体的に示す、評価対象期間中にはその達成状況について共通の認識を持つための機会を柔軟に設ける等の取組が望まれます。

㈡　職場以外の要因に対する取組

①　家庭・家族の理解・協力の呼びかけ

自宅でテレワークを実施する場合、家庭での理解・協力も重要となります。

企業の中には、テレワークにおける働き方の特徴や注意点を労働者本人だけでなく家族にも伝え、理解・協力を呼び掛けている事例があります。

②　ワーク・ライフ・バランスの確保

テレワークでは仕事やプライベートの区別がつきづらいといった声が聞かれます。こうした問題について、定時にチームによるオンライン会議を設けるなどして、仕事の区切りをつけやすくする等の工夫をしている事例があります。

㈢　個人的な要因に対する取組

自宅等でのテレワークにより働き方が変わることで、運動不足等により、生活リズムや運動・食事等の生活習慣が乱れる場合があります。

こうした問題に対して、各種情報発信や研修を通じて、セルフケアが適切に行われるよう啓発している事例や、特定の時間に労働者参加型で運動を行う時間を設ける等の取組を行っている事例もあります。

3R+Renewable

これまでのリサイクルは、3R、つまり、ごみを減らす（リデュース：Reduce）、繰り返し使う（リユース：Reuse）、資源として再利用（リサイクル：Recycle）の取組みを通じて、ごみや廃棄物を可能な限り減らしその廃棄焼却や埋め立て処理施設による環境負担を軽減してきました。マイバッグの活用や古着の再活用、フリーマーケットの利用なども含まれます。

最近はさらに進んで、3Rに加えてリニューアブル（Renewable）という言葉を追加した「3R+Renewable」という言葉をよく耳にします。

リニューアブルとは「再生可能な資源に替えること」です。レジ袋のほとんどはプラスチックで使うとごみになりますが、プラスチックに替えて繰り返し使える素材としてバイオマスプラスチックが登場しました。繰り返し栽培できる植物を原料にバイオマスプラスチックは微生物によって分解される性質もあり資源を循環させることができると考えられています。

このように環境への負荷が大きいプラスチックなどの素材をバイオマスプラスチックのような循環型の素材に替えていこうというのがリニューアブルの考え方で、日本でも2030年までにバイオマスプラスチックを約200トン導入することが目標となっています。

2022年4月1日より、プラスチック資源循環促進法（「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」）が施行されました。プラスチックのサイクルを設計・製造段階、販売・提供段階、排出・回収・リサイクル段階の3段階にわけてそれぞれの段階で行うべき項目が決められています。

プラスチックを規制するための法律ではなく、資源を循環させる取り組みを推進させるための法律です。消費者の行動様式やニーズが大きく変化する可能性があり、ビジネスチャンスが潜んでいます。

きゅうり封じ

7月になると京都では祇園祭一色です。

きゅうり封じは、夏野菜の代表であるきゅうりを1か月食べません。祇園祭は日本三大祭りの一つですが、八坂神社の祭礼であり、きゅうりの輪切りの断面が八坂神社の御神紋に似ていることからそれを食することはタブーとされています。夏バテに効果がある旬のきゅうりを封じることで疫病退散を祈願し祇園祭が無事に終えられることを願います。京都では祇園祭だけでなく、土用の丑の日に厄除けの伝統行事としてきゅうり封じを行う寺院もあり、参拝者たちは祈祷してもらったきゅうりを持ち帰り、悪いところを撫でて病を移し封じ込め土に埋めて病気平癒を願います。

先人の知恵でコロナ禍もきゅうりとともに封じ込めたいところです。

朝活を３日坊主で終わらせないために

朝活は、文字通り「朝に活動する」ことですが、具体的には運動、資格の勉強、読書など朝の頭の冴えた生産性の高い時間を有効活用することです。まず、起きてから何をしようというのではなく、モチベーション維持のためにあらかじめやることを決めて、スケジュールに組み込んでおくことが大切です。

なぜ朝なのかというと、太陽光を浴びることで脳内の神経伝達物質の1つの幸せホルモンとも呼ばれる「セロトニン」が分泌され、気分や感情がコントロールされ精神を安定させる作用があるからです。是非早起きした際には20分から30分窓際で日光浴か外で散歩することをお勧めします。

3日坊主で終わらせず習慣化するには、夜型を一気に変えるのではなく、少しずつ早めることがポイントです。そして、睡眠を削らず早めた分早く寝ることを心掛けてください。