

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

令和6年度税制改正大綱
法人課税編 (中小企業)賃上げ促進税制の強化 (中小企業者等)

中小企業の6割は欠損法人であることから、これまで賃上げしても税額控除のメリットを受けることができませんでした。

6年度改正では、新たに5年間の繰越控除制度を設け、赤字企業にも賃上げのインセンティブを持たせます。教育訓練、子育てと仕事の両立支援、女性活躍の推進を行う企業には税額控除率が上乘せされ、税額控除率は最大45% (法人税額の20%が上限) となります。

| | 雇用者給与等支給額 | | 教育訓練費支給額 | 子育て・女性活躍支援 |
|-------|--------------|--------------|------------------------------|--------------------------------------|
| | 前年比 | 前年比 | 前年比 | |
| 適用要件 | 1.5%以上 増加 | 2.5%以上 増加 | 5%以上 増加、雇用者給与等支給額の0.05%以上 | プラチナくるみん、プラチナえるぼし、くるみん、えるぼし (2段階目以上) |
| 税額控除率 | 増加額の15% | 増加額の30% | 10%加算 | 5%加算 |

事業再編投資損失準備金制度は拡充

中堅・中小企業が成長するためには、M&Aにより人材や技術を有する中小企業を子会社化し、グループ再編を通じて経営資源を集約することが必要となります。このとき、簿外債務や偶発債務を負担するリスクに備え、株式取得額に対応する事業再編投資損失準備金を損金として積み立てる制度です。

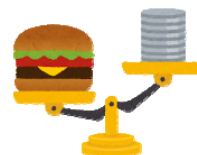
6年度改正では、産業競争力強化法に定める特別事業再編計画の認定を受けた事業者は、最初に取得した株式等について取得価額の90%、それ以外は100%を損金算入できるようになります (現行70%)。据置期間を10年 (現行5年) とし、その後5年間で均等額を取崩して益金に算入します。

上記の措置を講じ、令和9年3月31日まで3年間の延長となります。

交際費等は、飲食費の除外枠が1万円に

飲食費について交際費等の損金不算入となる範囲から除外される金額は、1人当たり1万円以下 (現行は5千円以下) に引き上げられ、令和6年4月1日以後に支出する飲食費から適用されます。

また定額控除限度額 (800万円) までを損金に算入できる特例も3年延長されます。



物価上昇を上回る
賃金上昇を実現!

中小企業等のM&Aと労務DD

中小企業等を取り巻く喫緊の課題

中小企業庁の調べでは、2025年までに70歳を超える中小企業及び小規模事業者（以下「中小企業等」）の経営者は約245万人となり、うち約半数の127万社が後継者未定となっています。この127万社という数字は、日本全体の企業数の1/3に当たります。

これをそのまま放置すると、中小企業等の廃業の急増により、2025年までの累計で、約650万人の雇用と約22兆円のGDPが失われる可能性があるとしています。これらの課題解決の一つとして、第三者への事業承継（本稿では「M&A」とします）のニーズが高まりつつあります。

デューデリジェンスとは

デューデリジェンス（Due Diligence）とは、Due（当然・正当）Diligence（精励・努力）という意味で、投資を行うに当たり、投資先企業の価値やリスクなどを事前に調査することを言います。

M&Aにおけるデューデリジェンス（以下「DD」）の目的は、買収企業の経営環境、事業内容などを調査し、財務状況・収益力について分析を行い、法務面の問題点・リスクを洗い出して、より正確に企業実態や事業運営の手法を把握することです。その種類には財務DD、法務DDなどがあり、労務DDも重要な位置を占めます。

労務DDの定義とその内容

労務DDについては、法律等での明確な定義はありませんが、一般的に「労働に由来する潜在債務を調査すること」となります。

ここでの潜在債務とは、簿外債務と偶発債務を合わせた概念になります。簿外債務とは、本来、費用として財務諸表に計上されなければならない債務を言い、未払残業代や加入漏れの社会保険料などが挙げられます。偶発債務とは、将来、想定外の出来事が発生し得る債務を言い、解雇の無効や管理監督者と認められないなどによるバックペイ（遡っての給与等の支払い）、労働災害やハラスメント問題による会社の損害賠償リスクなどがこれに当たります。

近年、第三者への事業承継（M&A）をスムーズに遂行するため、また、売り先企業が自社をより高額で売却するため、さらには人的資本経営の高まりからも、事前に潜在化しているリスク対応としての労務DDが注目されています。



労務DDで潜在
リスクの洗い出
しと事前の解決
を



ブラック企業と呼ばれないために会社に対処すべき事項（第2回）

【質問】

いわゆるブラック企業と世間一般から言われなかったために労務コンプライアンスの整備を図ろうと考えている。検討材料として、ブラック企業と呼ばれるきっかけとなった事例や対策等について教えてほしい。

【回答】

酷いハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）が社内で横行している以外でも、ブラック企業とレッテルを貼られる場合があります。今回は、「求人票記載の労働条件と実際の労働条件の齟齬」に関する続きとなります。

【解説】

2. 求人票に記載する内容を確認する（続き）

(2) 正社員募集と安易に記載しないこと

正社員と非正規社員との待遇差は現実に存在する以上、求職者は可能な限り正社員として採用されたいと考えています。したがって、求人票でも正社員募集と書いたほうが好反応となります。

さて、実は労働法上、正社員という用語が存在しないため、法律上の定義はありません。しかし、世間一般では正社員とは、定年までという条件はあるものの無期雇用の労働者を指すとされています。このため、「正社員募集」と求人票に書いてあった場合、求職者は無期雇用をイメージしますし、そのイメージは正当に保護されて然るべきものです。

ところが、いざ採用段階となると非正規社員（＝有期雇用契約）を打診された、いつの間にか非正規社員での採用となっていた、という事例は多く存在すると言われています。求人票に記載されている労働条件と実際に適用される労働条件が異なることになった場合、やはり労働者は不満を持ちます。そして、こういった不満を持つ労働者が増加していった場合、どこかでその不満情報が流通し（典型的には求人サイトの口コミ）、やがてブラック企業というレッテルを貼られることとなります。

もちろん、理屈の上では、求人票の記載は、あくまでも広告にすぎず、企業が求人票記載のとおり労働条件にて採用しなければならないという法的拘束力まであるわけではないと一般的には解釈されています（申込みの誘因と呼んだりします）。

このため、求人票記載の内容と異なる労働契約を締結すること自体は当然に違法と判断されるわけではありません（但し、平成29年3月30日に京都地方裁判所は、求人票記載内容と異なる労働契約書が存在し、その契約書にサインしていたとしても、労働契約書に記載されている契約内容は無効（求人票記載の内容で労働契約が成立していた）とする判決を出しています。事例判断にはなりますが、このような裁判例が存在する以上、求人票記載の内容は当然に労働条件とはならないと言い切ることはできないこと要注意です）

とはいえ、求人票記載内容と異なる労働契約を締結するのであれば、労働者の意思確認を十分に行い、かつ異なることについて労働者が了解したことについて証拠を適切に残すという方法をとる必要があると考えられます。

(3) 求人手続きである以上、労働者として迎え入れること

労働契約による様々な制約を嫌ってか、求人手続き上で応募のあった求職者に対し、あえて労働者として採用せず、業務委託（＝個人事業主）として契約する企業が少なからず存在するようです。

たしかに、上記(2)でも記載しましたが、求人票記載内容と異なる契約を締結すること自体は当然に違法とされるわけではありません。ただ、求人募集＝労働者としての勤務募集であるにもかかわらず、労働契約ではなく業務委託契約となると、上記(2)以上に乖離は激しいといわざるを得ません。その意味では、このような提案を行うこと自体がブラック企業であると言われても仕方がないところがあります。

ちなみに、求職者が業務委託を受け入れることについて、よほどしっかりした証拠を残さないことには、業務委託契約ではなく労働契約が成立していたと法的にみなされてしまうリスクは相当高いと考えられます。また、悪質な労働法規制逃れ、又は実態は偽装請負であるとして行政が動いてくるリスクも想定されます。したがって、何か特別な事情（企業のみならず求職者にとってもメリットがある等の納得のいく正当理由）がない限り、求人募集広告を利用して業務委託契約を締結するということは回避したほうが無難です。

(つづく)

■補助金って返さなくて良いの？

近年、補助金に関する情報は YouTube などの SNS を通して、経営者の方々にもキャッチしやすいものとなってきました。

私自身も、専門家として補助金という制度を経営者の方に広く知っていただき、上手く活用していただける事を嬉しく思っています。

しかし、一方で良い部分の情報だけが先行し、重要な部分が見えていないという状態にもなりつつあるのではと感じています。(補助金の制度は変更が入る事も多く、正確に要件を把握できていない専門家が多いのも実情としてあります。)

その中でも特に、「補助金は国からもらえるお金だから、返さなくても良い」という誤った認識が先行しています。

「補助金は返さなくてもいいお金」⇒これは正しくありません！

厳密には、「補助金を活用した事業でちゃんと利益が出るようになれば、一定条件を満たす場合はその一部は国に返還してくださいね」というルールになっています。

収益納付義務

- 事業化状況の報告から、本事業の成果の事業化又は知的財産権の譲渡又は実施権設定及びその他当該事業の実施結果の他への供与により収益が得られたと認められる場合には、受領した補助金の額を上限として収益納付しなければなりません。

▲補助金公募要領一部抜粋：経済産業省

つまり、

「補助金 = 国からの投資」⇒これが正しい理解です！

基本的に現在多くの補助金はこのルール(収益納付と呼ばれるもの)のもと、運用されています。補助金の種類や投資内容等によって収益納付が必要になるケースとそうでないケースも存在しますが、事業再構築補助金やものづくり補助金、小規模持続化補助金などの主要な補助金にはこのルールは存在するので、注意が必要です。

「今回の申請内容では採択後にどのような制約がかかるのか」という部分をしっかりと確認し、その制約を理解した上で、資金調達手法の1つとして上手く活用していく必要があります。

