

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

中小企業価格転嫁状況

原材料費等価格転嫁は半数が上昇分の4割

日本商工会議所は「商工会議所 LOB0(早期景気観測)」の4月調査結果を発表しました。全国の会員企業2,472社を対象に、2024年4月に実施し、2,033社の回答を得ています。付帯調査「コスト増加分の価格転嫁の動向」によると、原材料費やエネルギー費を含めたコスト全体の価格転嫁については50.9%の中小企業が上昇分の4割以上を転嫁できていますが、2023年10月の前回調査より4.4ポイント低下しています。

また、持続的な賃上げに向けて課題となっている労務費の増加分の転嫁は、全くできていない企業が25.6%に上っています。

価格協議の結果は

発注側企業との「価格協議の動向」については、「協議を申し込み、話し合いに応じてもらった」66.0%、「コスト上昇分の反映の協議を申し込まれた」7.7%で合計すると「協議できている」企業は73.7%と、2023年10月調査から0.7ポイント減少しています。しかし

7割超と高水準で浸透しているといえます。

一方コスト増加分の「価格転嫁の動向」については、50.9%の企業で「4割以上の価格転嫁」が実施できていますが、昨年10月より4.4ポイント減少しています。

労務費増加分では価格転嫁不十分

2023年11月に公正取引委員会が中小企業の賃上げ分の価格転嫁を促す指針を公表しましたが、転嫁が十分に行われていない状況です。

コスト増加分のうち労務費増加分の「価格転嫁の動向」については「4割超えの価格転嫁」ができた企業は33.9%で昨年10月調査から0.8ポイント減少とほぼ横ばいです。

また、全く価格転嫁できていない企業は25.6%あり、全体の4分の1が価格転嫁できず、進捗は足踏み状態であることがわかります。賃上げ分まで価格転嫁できないと人材確保の面で困難になる懸念があります。

価格の見直しをする企業が増えています

本体価格

賃上げ促進税制に上乗せ プラチナえるぼし

賃上げ促進税制にプラスして控除率上乗せ

賃上げ促進税制に税控除率を上乗せできるもので厚労省のくるみんマークの他にえるぼし認定マークという制度があります。えるぼし認定は女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業に認定されます。5%の税額控除率が上乗せされます。

メリットは企業のイメージアップ、従業員満足度向上、採用に有利、公共調達で加点評価を受けることができ有利になる場合があります。

また、日本政策金融公庫による融資制度で通常よりも低金利での利用もできます。

えるぼし認定の基準

えるぼし認定基準には5個の評価項目があり5個中の1個でも認定基準を満たす企業はえるぼし認定を取得できます。1.採用 2.継続就業 3.労働時間等の働き方 4.管理職比率 5.多様なキャリアコースがあります。

また、えるぼし認定は5個中何個の評価項目において、えるぼし認定の基準を満たしているかにより3段階に分類されマークの☆マークの数が違います。選択した評価項目は実践し結果を毎年女性活躍推進企業データベースに公表しなくてはなりません。

さらにプラチナえるぼし認定はえるぼし認定を取得した企業の中でも特に女性の活躍を推進している企業であることを示しています。プラチナえるぼしは下記の条件をクリアすることが求められています。

1. 5個の評価項目でプラチナえるぼしの認定基準を満たすこと
2. 行動計画に基づく取り組みを実施し、計画に定めた目標を達成すること
3. 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任すること
4. 女性活躍推進法に基づく情報公開項目のうち、社内制度の概要を除き8項目以上を女性活躍推進企業データベースで公表すること

認定申請手続き

- ・女性活躍に関する状況を把握し課題分析したうえで行動計画を作成します。
- ・行動計画を社内外に公表し都道府県労働局雇用環境・均等部に提出します。
- ・計画に基づき行動を実施します
- ・女性の活躍推進企業データベース等に女性活躍に関する情報を公開します。
- ・都道府県労働局雇用環境均等部にえるぼし認定申請をします。



評価項目は男女ともに働きやすい環境整備項目があり、社員満足度を向上させます

賃上げ促進税制に上乗せ プラチナくるみん

賃上げ促進税制と併せ税控除率を上乗せ

国をあげて賃上げを促進している昨今ですが、賃上げに取り組む企業に一定の法人税が控除される賃上げ促進税制についても控除率の上乗せをしています。要件は

①教育訓練費 ②プラチナくるみん（子育てとの両立）又はプラチナえるぼし（女性活躍支援）の2種類があります。

くるみんマークとプラチナくるみん

くるみんマークとプラチナくるみんマークは厚生労働大臣から「子育てサポート企業」としての基準を満たしている企業に与えられる証です。

厚生労働大臣がくるみんマークを授与する目的は、少子化対策です。仕事と子育てを両立できる企業を増やして、子育てを積極的にサポートする企業が増えれば少子化を防ぎ、安心して子育てできる社会を目指すことができます。くるみん認定を受けた企業はくるみんマークを商品や広告等に利用でき、認定を受けた優良企業ということを社内外に示し採用にも有利に働きます。

認定基準とは

認定を受け、マークを使用するには認定基準をクリアしなくてはなりません。

1. 行動計画の策定、2. 計画期間、3. 計画の実施と目標達成、4. 計画の周知、5. 男性従業員における育児休業や育児休暇の取得割合、6. 女性従業員における育児休業などの

取得割合、7. 労働時間の短縮や始業時刻の変更といった措置、8. 労働時間に関する事項、9. 3つの措置について目標を規定して実施する、10. コンプライアンス遵守。さらにプラチナくるみんでは、11. 要件を満たす女性従業員の割合、12. スキルアップやキャリア形成に関する取り組みの2つが追加されます。

認定申請手順

- ・次世代育成支援対策推進法に基づいて、「一般事業主行動計画」を策定し都道府県労働局雇用環境・均等部に届け出をします。
- ・自社ホームページや厚生労働省のWEBサイト「両立支援の広場」などで一般に公開します。
- ・従業員に周知徹底します。
- ・一般事業主行動計画に定めた目標を達成します。
- ・「くるみん認定申請書」を都道府県労働局雇用環境・均等部に提出します。



認定を受けていると5%の税額控除率上乗せがあります



問題社員・モンスター社員への対応（第3回）

【質問】

上司の指示を聞かず反抗的態度をとる、勤怠不良でやる気を感じないなどの問題社員が存在し、頭を抱えている。

何とかして会社から追い出したいのだが、どうすればよいか。

【回答】

今回は、これから問題社員・モンスター社員に対応しようとする場合の注意点を解説しました。今回と次回は、問題社員・モンスター社員を排除する方向での対処法を解説します。

【解説】

問題社員・モンスター社員対応は個別具体性が要求されます。もっとも、ある程度の共通項を抽出することは可能ですので、ここでは総論的な解説を行います。

(1)改善努力を尽くす

感情だけで問題社員・モンスター社員の解雇その他の処遇を決めてしまうことは危険であること、前述 2. (1)で解説した通りです。

確実に対処するためには、会社・事業者は問題社員・モンスター社員に対して改善を促すと共に反省を促した。しかし、何度か改善指導を行っても、問題社員・モンスター社員は改善することは無かった。そこで、やむを得ず解雇その他の処遇を実行した…という流れを客観的に分かるようにすることが重要です。

この観点からすると、次のような手順を踏むことをお勧めします。

①問題行動に対する注意指導及び教育を行う

口頭だけでは後で言った言わない論争になるので、録音することが望ましいです。

何らかの理由で録音することが難しい場合、記憶が新鮮なうちに具体的な報告書（いつ、どこで、誰が、誰に対し、どういった理由で、どのような注意指導を、どのような方法で行ったのか、これに対して問題社員・モンスター社員はどのような反応を示したのか等）を作成する必要があります。

なお、必要に応じて業務改善指導書などの文書（これについても報告書と同じく具体的な内容を記載すべきです）を発行し、問題社員・モンスター社員より受領サインをもらうといった方法も行うことも一案です。

②人事考課面談を行う

どういった言動が人事査定上マイナスになるのかを伝えることがポイントです。

ところで、事なかれ主義の上司が多いためか、あとで人事評価表を見返した場合、善良な社員と問題社員・モンスター社員との点数・ランクが同じ、あるいは大きな差異がないといったことが多くみられます。このような評価結果が残っている場合、会社・事業者は問題社員・モンスター社員の言動をさほど問題視していなかったという反論を浴びせられ、窮地に立たされることとなりますので、しっかりとした差異を付けることが重要となります。

なお、差異を付ける以上、どのような言動を問題視したのか後で検証できるよう、具体的な根拠（となる事実関係）を記載しておきたいところです。

③配置転換を行う

問題社員・モンスター社員に適性能力がない、部署内の人間関係に問題があるというのであれば、問題社員・モンスター社員に対し、心機一転して業務を遂行する機会を付与することが望ましいといえます。

ただ、中小企業の場合、配置転換できるほど複数の部署が存在しない、そもそも配置転換先が存在しないという状況もあると思われます。この場合は、配置転換を実施しないという選択もあり得ます。

■省力化投資補助金がスタートしました！

2024年から予算が組まれた中小企業省力化投資補助金が、6月25日から第1回目の受付が開始されました。(申請締切は7月19日)

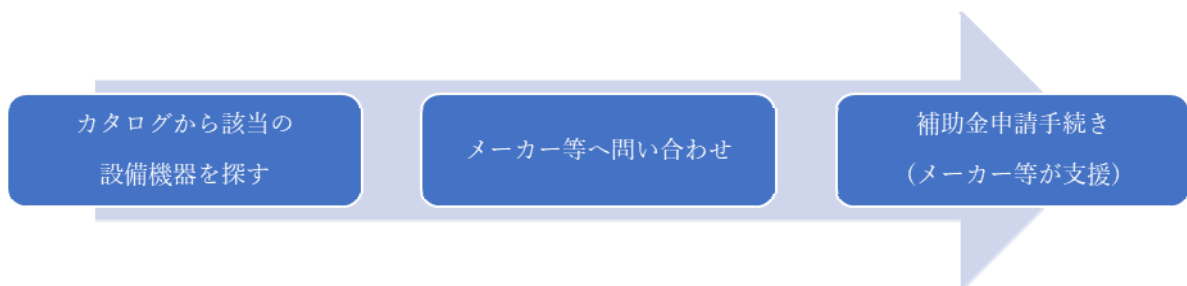
【省力化投資補助金とは？】

省力化投資補助金とは、該当の設備機器を導入することで省力化につながるような取り組みに対する補助金です。つまり、人が行う作業が効率化される、設備機器を入れることで作業負担を減らすことができるなどの取り組みを支援することを目的としています。

補助対象	補助上限額		補助率
補助対象として カタログに登録された 製品等	従業員数5名以下	200万円 (300万円)	1/2 以下
	従業員数6～20名	500万円 (750万円)	
	従業員数21名以上	1,000万円 (1,500万円)	

※賃上げ要件を達成した場合、()内の値に補助上限額を引き上げ

【申請の流れ】



①設備機器の検索 (https://shoryokuka.smrj.go.jp/product_catalog/)

本補助金を利用できるのは、国が登録を認めた設備機器のみとなっています。そのため、上記 URL の製品カタログから、どのような設備導入に利用できるのかを事業者自身が検索する必要があります。

現段階では登録されている設備機器は少ないですが、今後も継続的に拡充されていく予定となっています。

②メーカー等へ問い合わせ

活用できる設備機器や今後導入を検討していた設備機器が登録されていれば、登録されているメーカーもしくは販売業者へ問い合わせを行います。

③補助金手続き

補助金申請の手続きは、メーカーもしくは販売業者が主導で行う仕組みとなっており、利用しやすいものとなっています。

補助金を活用する場合は、どの補助金が最もメリットを得られるのか、今後の投資計画やその補助金の制約等を総合的に勘案して決定していく必要があります。

ご不明点やご相談などございましたら、お気軽にお問い合わせください。