

ANGLE

ビジネスの新しい視点（アングル）を探る情報誌

Vol.81

新春号

2021.02.01

- | | |
|--------|--|
| C 経営メモ | 経営者のタイムマネジメント 1 |
| C 労務 | テレワークの浸透による労務上の課題と解決のポイントについて 2 |
| C 税務 | 『令和3年度税制改正』…所得拡大促進税制の見直しについて 3-4 |
| C 相続 | 【調査報告】「デジタル資産」の管理方法とは? 5 |
| C M&A | M&A体験談インタビュー 6 |
| C お知らせ | セミナーのご案内 7 |



「日本の四季」…東京本社から間近に見える東京タワーは季節によって異なる顔を見せます。



経営者のタイムマネジメント

グループ代表 中村 亨
Nakamura Tora



-management memo-

皆さん、遅くなりましたが、あけましておめでとうございます。
今年最初の経営メモです。

おおよそ先行き不安のある時代だからこそ、或いは、コロナ禍の今だからこそあえて見直したい経営者のタイムマネジメントを述べたいと思います。

タイムマネジメント、というと時間術なわけですから、スキマ時間をどう活用するか？スマホをどう活用するか？という話になりそうですが、そうではなく今回はもう少し本質的な話でまとめたいと思います。

経営トップはもちろんのこと、マネジメントにかかる方は、仕事での自分の時間を三つに区分して使うべきではないでしょうか？

これは明確に意識して使うのがよいと思います。

- 一つ目は、「機会追求の時間」
- 二つ目は、「現状維持の時間」
- 三つ目は、「問題解決の時間」

● 「機会追求の時間」 … 組織の未来のために使う時間

顧客獲得の戦略を考える、新規事業の構想を練る、人材採用や教育など、将来の成功を獲得するために使う時間

● 「現状維持の時間」 … 現在の事業を維持するために使う時間

進捗報告のための会議や現場視察、お客様訪問など、重要ではあるが事業の成長にはつながらない時間

● 「問題解決の時間」 … 問題が発生した時に対処するための時間

クレームや事故といったトラブルの他、自然災害への対応など、通常に戻るために使う時間

(参考文献「できる社長は『これ』しかやらない」小宮一慶 PHP研究所)

結論から言えば、機会追求の時間を最大化すべきですね！

経営者は会社の将来を作ることが仕事なのですから、未来のために使う時間を意識的に増やすことが大切です。

さて、最後になりますが、2021年の経営のキーワードを三つ挙げておきます。

1. M&A…買い手はチャンス、「成長戦略型M&A」は今後ますます増加
2. 雇用と給料、そして副業…副業解禁は拡大するものの、短所が露呈し始める
3. DX…組織を変革し、新しい事業モデルへ転換していく「経営戦略の再構築」が重要

紙面の都合で詳細は省略致しますが、以下のURLに記載していますのでご興味のある方はぜひご覧ください。

▷会計士 中村亨の「経営の羅針盤」第10回—2021年のビジネス潮流は？未来をチラシ予測！

<https://kaikeizine.jp/article/21037/>

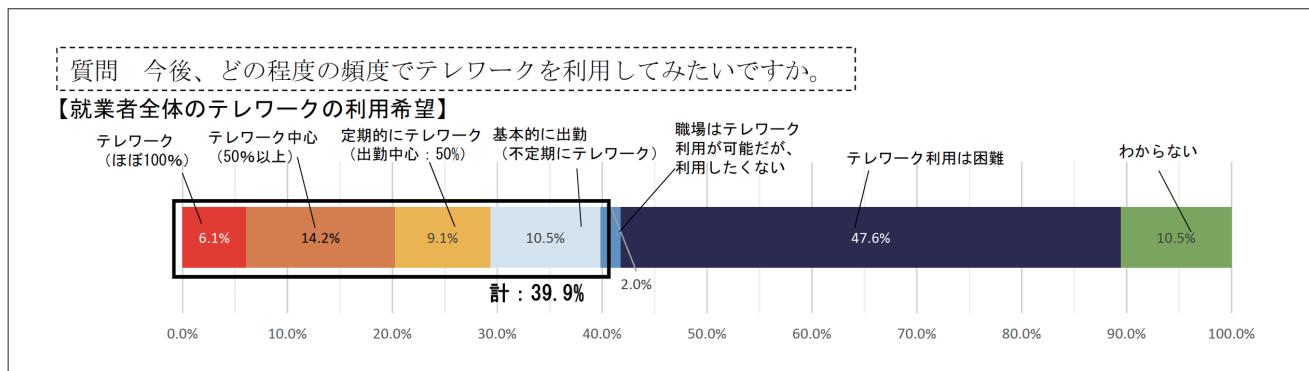




テレワークの浸透による労務上の課題と解決のポイントについて



新型コロナウイルスの感染症対策として、これまでにない規模でテレワークが実施されています。内閣府の調査では、コロナ禍でテレワークを経験した就業者の割合は、全国で34.6%（東京23区で55.5%）に及び、また約40%の人が今後もテレワークを利用したいと希望しています。



内閣府 令和2年6月21日新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査

今回は、テレワークの浸透による労務管理上の課題と解決のポイントについてお伝えします。

今まで以上に重要な「労働時間管理」と「報・連・相」

テレワークは遠隔で業務を遂行するため作業の実態が見えにくく、上司は部下の働きぶりを把握することが困難となります。テレワーク勤務時には勤務状況の報告方法をあらかじめ決めておかなくては適切に労働時間を管理することはできません。

例えば、本人から終業の際に、メールやビジネスチャットで1日の業務報告とあわせて、その月の残業時間の累計や業務上の懸念点などを報告するルールを設けることも有用です。

またテレワークは評価がしにくいといった課題についても業務報告とあわせて定期的なミーティング（1 on 1）を実施し、仕事ぶりを把握することで解決につながります。仕組みとしてこまめに「報・連・相」がしやすい環境を会社で整えましょう。

生産性と従業員満足度の向上のための柔軟な労働時間への対応

特に子育て世代などは、早朝や子供が寝静まった時間に業務を行いたいなどの希望があります。このような社員を対象として、柔軟な労働時間の仕組みを設けることで、生産性や従業員満足度の向上を図ることも一つの方法です。具体的には、社員の希望に応じて次の仕組みを導入することが考えられます。

- ① 始業・終業時刻の変更
- ③ 終業時刻を遅らせ、休憩時間を追加

- ② 休憩時間の分割での付与
- ④ フレックスタイム制の利用

※②の「休憩時間の分割」は、例えば毎日12時から13時までの1時間休憩としている会社で本人の希望に応じて、休憩を勤務時間の途中に30分ずつ2回に分けて取る仕組みです。③の「終業時刻を遅らせ休憩時間を追加」は、通常終業時刻18時の場合に、希望に応じて終業時刻を18時30分に遅らせ、その分勤務時間の途中に30分休憩を追加するものです。

従来仕組みがなく新たに導入する場合は、①からの④の全てで就業規則を改定する必要があります。また休憩時間は労働基準法で、原則すべての社員に同じ時刻に一斉に与えなければなりませんので、②③については、一斉休憩の適用除外に関する**労使協定を締結**する必要があります。④の**フレックスタイム**についても**労使協定の締結が必要**です。

テレワークの際も従業員が安心して働くことができるよう、報告・連絡・相談がしやすい環境づくりや柔軟な労働時間に対応することを検討ていきましょう。





『令和3年度税制改正』…所得拡大促進税制の見直しについて

令和3年度税制改正大綱では、「ウィズコロナ・ポストコロナの経済再生」の減免措置等を多く盛り込む内容となっており、そのうちの一つに**大企業の「賃上げ・投資促進税制」と中小企業の「所得拡大促進税制」の適用要件等の見直しが含まれています。**経済再生のため、企業が生み出した付加価値の従業員給与への還元を促すことが引き続き必要であるということが改正の背景にあると考えられます。

大企業向け、「賃上げ・投資促進税制」の見直し

企業の「賃上げ・投資促進税制」に係る改正後の適用要件等は、【表1】のとおりとなっています。

賃上げ要件②について、改正後は「新規雇用者給与等支給額」等を用いて判定することになります。既に雇用している従業員からの給与等を増加させるのみでなく、**新たに雇用する従業員からの給与等も増加させることが必要となります。**(「新規雇用者給与等支給額」と、税額控除割合に係る「控除対象新規雇用者給与等支給額」の範囲は異なるものとなるため注意が必要です。)

「新規雇用者給与等支給額(※1)」については、新たに雇用した「雇用保険の一般被保険者」への給与等のみが対象となる一方で、「控除対象新規雇用者給与等支給額(※2)」については、「労働者名簿に記載された者」への給与等が対象となることとなりました。「控除対象新規雇用者給与等支給額」の方が対象範囲が広く、雇用保険の一般被保険者以外にも、高年齢被保険者（65歳以上の一定の雇用者）等への給与等も含まれます。

【表1】大企業向け、賃上げ・投資促進税制の改正点

	改正前	改正後
賃上げ要件①	当期の雇用者給与等支給額 ≥ 前期の雇用者給与等支給額	改正変更なし
賃上げ要件② (継続雇用者)	当期の継続雇用者給与等支給額 ≥ 前期の継続雇用者給与等支給額×103%	廃止
雇用調整助成金等 の取扱い	※令和3年税制改正で新規創設	当期の新規雇用者給与等支給額(※1) ≥ 前期の新規雇用者給与等支給額×102%
設備投資要件	当期の国内設備投資額 ≥ 当期の減価償却費総額... (D) ×90%	廃止
税額控除割合	雇用者給与等支給額の当期増加額 × 税額控除割合15%	控除対象新規雇用者給与等支給額(※2) × 税額控除割合15%
雇用調整助成金等 の取扱い	適用要件の判定…給与等から控除して判定を行う 税額控除の計算…給与等から控除して計算を行う	適用要件の判定…給与等から控除せず判定を行う 税額控除の計算…給与等から控除して判定を行う

※1：新規雇用者給与等支給額

国内で新たに雇用した雇用保険の一般被保険者等に対して、その雇用した日から1年以内に支給する給与等の支給額
<対象> 雇用保険の一般被保険者のみ
<高年齢被保険者> 含まない

※2：控除対象新規雇用者給与等支給額

国内で新たに雇用した者等に対して、その雇用した日から1年以内に支給する給与等の支給額
<対象> 労働者名簿に記載されたものが対象
<高年齢被保険者> 含む



中小企業向け、「所得拡大促進税制」の見直し

中小企業の「所得拡大促進税制」に係る改正後の適用要件等は、【表2】のとおりとなりました。

これまでの「**継続雇用者給与等支給額**」ではなく、「**雇用者給与等支給額**」の増加割合によって適用要件が判定されます。

また、現行では「**継続雇用者給与等支給額**」の対前年度増加割合が2.5%以上とされていますが、これを「**雇用者給与等支給額**」に見直されることになりました。中小企業においても大企業同様、現行制度の「**継続雇用者**」の抽出が不要となっています。

【表2】中小企業向け、所得拡大促進税制の改点

	改正前	改正後
賃上げ要件①	当期の雇用者給与等支給額 ≥ 前期の雇用者給与等支給額	改正変更なし
賃上げ要件② (継続雇用者)	当期の 継続雇用者給与等支給額 ≥ 前期の 継続雇用者給与等支給額 ×101.5%	廃止
賃上げ要件② (雇用者給与等)	※令和3年税制改正で“新規創設”	当期の雇用者給与等支給額 ≥ 前期の雇用者給与等支給額 ×101.5%
税額控除割合	雇用者給与等支給額の当期増加額 × 税額控除割合15%	改正変更なし
上乗せ要件 (教育訓練費) ※要件を満たせば控除 割合を25%に上乗せ	継続雇用者給与等の対前年度増加割合2.5%以上 かつ 当期教育訓練費 ≥ 前期教育訓練費×110%など	雇用者給与等の対前年度増加割合2.5%以上 かつ 前期教育訓練費 ≥ 前期教育訓練費×110%など
雇用調整助成金等 の取扱い	適用要件の判定…給与等から控除して判定を行う 税額控除の計算…給与等から控除して計算を行う	適用要件の判定…給与等から控除せず判定を行う 税額控除の計算…給与等から控除して判定を行う

「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」の見直し

大企業及び中小企業のいずれの制度においても、適用要件の判定及び控除税額の計算に使用される給与等の支給額から控除される「他の者から支払を受ける金額」の内容について、**範囲の明確化**（例えば雇用調整助成金）がされ、次の見直しが行われました。

- 賃上げ要件を判定する場合には、雇用調整助成金等を給与等支給額から控除しないこととする
- 税額計算で使用する「雇用者給与等支給增加額」は、雇用調整助成金等を控除して計算した金額を上限とする





【調査報告】「デジタル資産」の管理方法とは？

inheritance Topics

2018年までに日本のインターネット利用率は79.8%に達し、スマートフォンの個人保有率も64.7%と普及が進むに伴い、認知されつつあるのがネットバンクやキャッシュレス決済のチャージなど「デジタル資産」の存在です。しかし、このような資産が相続によって「**デジタル遺産**」に変化する時には問題が起こりやすいです。そこで日本クレアス税理士法人では「デジタル遺産の管理方法に関する調査」を実施いたしました。

(調査方法：インターネットリサーチ、調査期間：2020年12月9日～12月12日、回答数：340)

調査結果サマリー

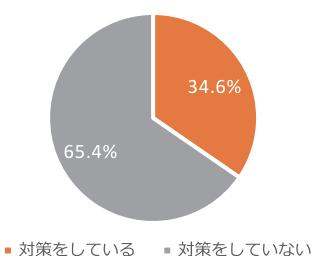
- キャッシュレスの浸透で保有率85%であるデジタル資産でも、65.4%が対策未実施
- デジタル資産を残すことによる心配は「見つけてもらえるか」その対策は遺言ではなく「紙に書く」
- 遺言書を最も多く作成している世代は30代

85%がデジタル資産を所有、その相続対策は65.4%が未実施

デジタル資産の所有状況を確認する問いで、85%が所有していると回答しました。また保有しているデジタル資産の内容は、「電子マネー（Suica・Waonなど）」がトップに。次いで「ネットバンク口座」「バーコード決済アプリ（PayPay・LINEPayなど）」と続き、資産をデジタルで保有するキャッシュレスの浸透が見て取れます。

ですが、それらの相続対策となるとまだ後手に回っている感は否めません。65.4%は相続対策が未実施という結果が出ました。

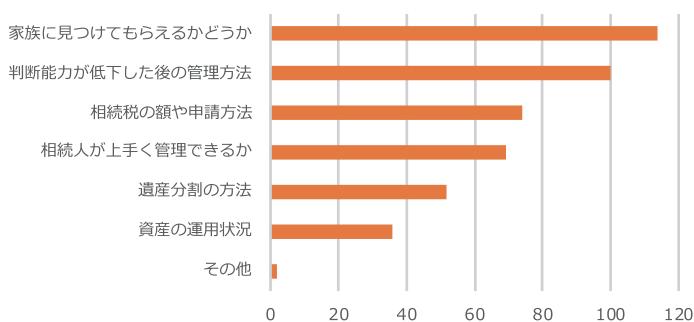
デジタル資産の相続対策
(自分が被相続人)



■ 対策をしている ■ 対策をしていない

「家族に見つけてもらえるかどうか」はデジタル資産特有の悩み

どのようなことが心配ですか（自分が被相続人）



自分が被相続人（家族に財産を託す）になった場合のデジタル資産の相続については、約70%が「心配している」と回答。心配している内容として最も多かったのが「家族に見つけてもらえるかどうか」。

実体のある資産であれば、故人の周囲に「紙の通帳」や「固定資産税の納税通知書」などが遺されるため、比較的容易に遺産を発見できます。

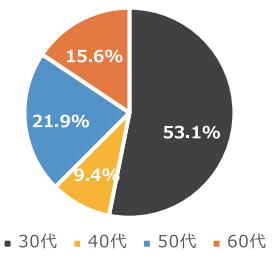
一方で、端末やネット上で管理される資産の多くはほぼ完全にペーパーレス化されているため、存在を家族に把握してもらうには生前からの対策が必要となってきます。その対策として何をしているかの問い合わせには、相続対策として有効な「遺言書を作成する」ではなく、「紙に書いて残している」が最も多く回答されました。

デジタル資産の相続対策として遺言書を作成している世代は30代

デジタル資産の相続対策として「遺言書作成している」と答えた方を年代別に見てみると、30代が最も多い結果となり、若い世代のデジタル資産に対する意識の高さを垣間見ることができます。

デジタル資産の相続の問題は、「発見してもらえない」「見つけられない」だけではなく、本人が管理できない間に不正アクセスをされてしまうといったトラブルも招きかねません。また、投資目的で保有していた高額なデジタル資産が相続の手続きから漏れてしまった場合、課税面で相続人に負担をかけてしまう可能性もあります。家族と話し合い、スマートフォンやパソコンで利用するサービス等の情報を管理することが、デジタル資産の相続対策の第一歩として重要なのではないでしょうか。

「遺言書を作成している」
(年代別)



■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60代

<ネットリサーチ過去掲載メディア>



YAHOO!
JAPAN
ニュース

朝日新聞
DIGITAL

Ameba
ニュース

相続のWebサイトでは過去のネットリサーチを公開しています。
ぜひご覧ください。



経営への 想いを重視した 事業承継

一般社団法人日本マンション協会は、
一級建築士など多数の技術者を擁し、
特定建築物調査・建築設備防火設備検査など、
ビルやマンションの調査・検査に特化した専門団体です。

マンション管理のために、
また職員の雇用のためにという想いの元、
創業者である小木曾忠孝氏によって平成15年に設立。
事業承継という経営課題を解決するためにM&Aを選択。
検討に至る背景を伺いました。

—— M&Aという選択をした理由

ある程度の年齢を超えると、組織の活性化のためにトップは退任を考慮するべきだと思っており、子供に会社を継がないかという話をしました。子供は自ら立ち上げた事業を拡大している最中の経営者であり、日本マンション協会の事業承継に積極的な姿勢を持ってくれたものの、どうしても二足のわらじになってしまいます。トップの言動を見て職員が仕事をするわけですので、片手間な経営では成り立たないと判断し、親族内承継を考えることは止めました。

—— 譲渡先を決めた理由

希望通りであったこと、それが理由です。銀行や他のM&A仲介業者から沢山のアプローチがありましたが、私が最初に提示した条件を叶えてくれるところはなかなかありませんでした。その中でコーポレート・アドバイザーズM&A（以下、CAMA）は上手に私の意向をキャッチし、それを実現していただける相手を見つけていただきました。

ビジネスというのは相手が望んでいることを解決することが基本だと思います。私が譲れないと考えていた条件にあった提案をしていただき、更に素早く動いていただきました。譲渡先企業というよりも、CAMAの提案力とスピード力をきっかけに譲渡先を決めたと言っても過言ではありません。



右：一般社団法人日本マンション協会 創業者 小木曾忠孝氏
左：株式会社コーポレート・アドバイザーズM&A
企業提携第一部 部長 山内直人

—— M&A後の現況

80歳までには事業承継を、というボーダーライン内で円満に事業承継ができ、気持ちはスッキリしています。日本マンション協会の法人格は、株式会社ではなく一般社団法人です。株式会社は収益を上げ利益を追求する団体ですが、一般社団法人は利益を目的としません。その理念をもって経営ができたこと、またその事業が円満に承継できたことに満足感を感じています。

—— これからM&Aを検討される方々へのメッセージ

経営理念を承継すること、これが最も大切だと考えます。中高年の雇用創出のために経営を行っていました。そのような理念を承継することが、経営を続けていくためにも、引き続き働き続ける職員のためにも重要だと思います。

経営者それぞれが異なる心構えを持っていると思いますが、承継先の企業にそれを余すことなく伝え、事業と言葉ハード面だけではなく、これまで会社が培ってきた理念・考え・心構えといったソフト面も承継していただく必要があるのではないかでしょうか。

セミナーのご案内（参加無料 / 要予約）

日本クレアス税理士法人・株式会社コーポレート・アドバイザーズではお客様に最新情報を伝えるセミナーを多数開催しています。いずれも参加は無料で、参加方法は来場or Zoomウェビナーを使用したオンラインをお選びいただけます。全国の皆様のご参加をお待ちしております。

新収益認識基準セミナー

影響把握から会計帳簿体系の構築への実務対応

講師

株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング
執行役員 公認会計士 小林宮子 公認会計士 後藤正尚

2月18日(木)

14:30～17:00



2020年に開催しました「新収益認識基準セミナー」でのご質問やアンケート内容を反映し、実務的な対応/事例を中心にロールプレイングを含めた解説を行います。

M&A成功確率向上セミナー

PMIを見据えたデューデリジェンス活用編

講師

日本クレアス税理士法人 コーポレート・アドバイザーズ グループ代表 中村 亨
日本クレアス社会保険労務士法人 ディレクター 社会保険労務士 中山 啓子
株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング マネージャー 公認会計士 寺澤茂

第一部：PMIの全体像、第二部：人事・労務デューデリジェンスの活用、第三部：財務デューデリジェンスの活用、買い手が押さえておくべき最新情報を紹介します。

2月25日(木)

13:30～15:25



役員報酬セミナー第2弾

インセンティブ報酬の導入に向けて～検討の進め方・実務手続の具体例～

3月2日(火)

15:30～17:30

講師

株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング
執行役員 公認会計士 小林宮子 マネージャー 公認会計士 古市薰



役員報酬（インセンティブ報酬）制度の導入・見直しを進める際の具体的なイメージをお持ちいただけるよう、検討の進め方や実務手続について具体例を交えて紹介します。

徹底解説！令和3年度税制改正セミナー

令和3年度の税制改正大綱から重要なポイントと実務上の留意点を解説

3月24日(水)・6月23日(水) 両日共通15:00～17:00



「今後の企業の成長力の強化支援策」「ウィズコロナ・ポストコロナの経済再生策」大きく2つの狙いが見える令和3年度の税制改正の中から、実務に役立つものをピックアップし解説いたします。

※セミナーの内容は予告なく変更する場合があります。各Webサイトから最新情報をご確認ください。

日本クレアス税理士法人

日本クレアス社会保険労務士法人

株式会社コーポレート・アドバイザーズ M&A

株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング

株式会社日本クレアス財産サポート

東京

大阪

高崎

富山

千葉



TEL

03-3593-3235 (代表)

MAIL

info@j-creas.com

・東京本社・

〒100-6033

東京都千代田区霞が関3丁目2番5号霞が関ビルディング33階

