

ANGLE

Vol.89

初夏号

2022.06.01

ビジネスの新しい視点（アングル）を探る情報誌

- C 経営メモ | SDGsと企業のかかわり …… 1-2
- C 税務 | 2022年度税制改正大綱のサマリー：賃上げ税制 …… 3-5
- C 労務 | IPOにおける労務監査について（後編） …… 6
- C お知らせ | セミナーのご案内 …… 7



「日本の四季」…ゆかりの地域を写真で紹介。東京～高崎をつなぐ線路沿いに咲く紫陽花です。



C R E A S
CORPORATE ADVISERS

LONG TERM GOOD RELATION

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

SDGsと企業のかかわり



グループ代表 中村 亨
Nakamura Toru

-management memo-

皆さんはSDGsについてどのくらいご存じでしょうか。

「何それ?」「いまさらか?」「言葉だけは知っている」「似た用語がたくさんあって意味の違いがよくわからない」など皆さんの反応は様々ですが、「全然、聞いたこともない」という方は比較的少ないのではないかと思います。

特にビジネスとのかかわりの部分について、ナカムラが気になっている疑問を中心に、今回から何度かに分けて解説したいと思います。

中小企業にも取り組むメリットが多大にある!

SDGsに関連する活動や取り組みについて中小企業で働く方々の中には、デメリットが多い、メリットを見いだせないと思う経営者の方が多いと想定されます。しかし取り組みれば、「今すぐにメリットがある」というのではなく、「しっかりと取り組みれば3年後、5年後に成果が出る」というタイムラインであると筆者は考えています。理由は主に3つの視点に集約できると思います。

①【人的要素】

SDGsへの積極的な取り組みが、企業側からすると人材の確保に有効、大前提となる時代が来る

②【ビジネス的要素】

「取り組み姿勢」自体が、企業がより広く消費者、市場に認知され、マーケットの拡大につながる

③【コスト的要素】

SDGsに取り組む企業は資金調達もしやすくなっていく、少し拡大して解釈すると、SDGsに取り組む企業は、企業活動がある意味でしやすくなる

繰り返しにはなりますが、もちろん、今すぐにはメリットはないかもしれません。

今日明日の業績や資金繰りに頭を悩ませている中小企業では、本音では「そんな暇はない」ということになってしまいがちですが、それでもほんの少し時間を割いてこの活動への取り組みを真剣に考え、行動することが3年先、5年先にライバルに差をつけるための手段の一つでもあるといえるでしょうし、企業継続のための不可欠な要素になる時代が来る、と考えるべきでしょう!

では、具体的にSDGsとはいったい何なのか?

SDGsとは、「**Sustainable Development Goals** (持続可能な開発目標)」の略称です。

「持続可能な」世界を作るため、17の目標と169のターゲットというものが設定されています。

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1 貧困をなくそう | 10 人や国の不平等をなくそう |
| 2 飢餓をゼロに | 11 住み続けられるまちづくりを |
| 3 すべての人に健康と福祉を | 12 つくる責任 つかう責任 |
| 4 質の高い教育をみんなに | 13 気候変動に具体的な対策を |
| 5 ジェンダー平等を実現しよう | 14 海の豊かさを守ろう |
| 6 安全な水とトイレを世界中に | 15 陸の豊かさを守ろう |
| 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに | 16 平和と公正をすべての人に |
| 8 働きがいも経済成長も | 17 パートナーシップで目標を達成しよう |
| 9 産業と技術革新の基礎をつくらう | 以上が17の目標です。 |

似た言葉との違い／「CSR」や「ESG」との違い？

ここで注意ですが、似たような横文字の言葉に、「CSR」や「ESG」があります。

CSRとは「Corporate Social Responsibility」の略であり、「企業活動における社会的責任」を表しています。

企業は社員や消費者へ配慮するだけでなく、社会全体に対する影響を考慮しながら意思決定を下さなければなりません。日本でCSRが注目されるようになったのは、企業の不祥事が相次いだことがきっかけです（一時期、食品の賞味期限や成分などについての偽装といった問題が頻発しました）。個別企業の社会的責任、というコンセプトを明確化する意味合いが強いですね。

企業が社会的責任を意識して行動することは当然にSDGsの目標達成につながる、ということです。

ESGとは、「Environment（環境）」「Social（社会）」「Governance（ガバナンス）」を表しています。

企業が成長していくためには、ESGの3つの観点が必要不可欠であるという考え方で、ESGの観点から投資先を選定するESG投資も注目を集めており、ESGは投資家にとっても重要な指標の一つです。

ESGは企業が経営を進めるうえで重視される要素であるのに対し、SDGsは国や企業などが持続可能な世界を実現するための目標です。昨今は企業がESGに配慮しながら活動を進めれば、結果としてSDGsで定められている目標達成を実現できると考えられています。

そのため、企業がESGやSDGsに取り組む際は、両方をセットにして取り組む場合がほとんどです。（大企業においては、ESGとSDGsのマトリクスを作成し、ホームページ上で公開している会社もありますね。）

ビジネスとの関わり

現在、世界にはさまざまな変化が起きています。その変化によって、従来どおりのビジネスの形が通用しなくなってきました。例としてわかりやすいのは、自然災害の多発化、というのがあります。大規模な自然災害の発生などにより、インフラや生活基盤が重大な損害を被り、付随してビジネスの基盤もまた、大きなダメージを被ることがあります。

企業はこの現状に対し、ビジネス継続のため対策をとっていかねばなりません。同時にその原因に対しても、企業の社会的責任があります。

自然災害の多くは地球温暖化に伴う気候変動の結果とされていますが、企業活動は多くの燃料を消費するため、この地球温暖化に拍車をかけてしまいます。ここに企業としての社会全体に対する責任がありますし、同時に自社の生き残り自体に関わる課題ということでもあります。

この課題を乗り越えるのに、SDGsへの取り組みを当てはめることができます。

SDGsの目標の一つに「気候変動に具体的な対策を」というものがあります。持続可能な世界を実現するために、この目標の視点をもって、今までの考えや行動を改め、新たな視点でのコスト導入や事業を行っていくことを考えましょう。

自分の会社が「持続可能」になることが、世界の「持続可能」にもつながります。今や企業と社会、企業と世界は一蓮托生の関係です。

SDGsはビジネスのヒントになる！

上の例が示唆していますが、SDGsは今までにはなかった価値観や視点を与えてくれるため、既存のビジネスの進化、変革、あるいは新規ビジネスの開拓に、大きな役割を果たしてくれると言えます。

具体的にどのような準備が必要か？どのような取り組みや活動を実践していけばよいのか？などはまた次回以降、お話ししていきたいと思えます。

※今回の経営メモは「会計士 中村亨の『経営の羅針盤』」第23回の内容を抜粋したものです。本編をホームページにてご覧いただけます。（右記QRコード参照）





2022年度税制改正大綱のサマリー：賃上げ税制



概要

昨年末の2021年12月10日に与党は「2022年度与党税制改正大綱」をリリースしました。

岸田内閣における今年度の税制改正のねらいは新型コロナウイルス感染症対策を行いつつ、未来の成長路線を実現させるため、「成長の分配の好循環」「コロナ後の新しい社会の開拓」の2つのコンセプトを掲げています。

前回のANGLEでは「賃上げ税制」及び「グループ通算税制」以外の主な税制改正内容についてご説明しました。今回は大きな改正となった「賃上げ税制」を取り上げてご説明していきたいと思えます。

2022年度税制改正において、積極的な賃上げを行った企業等に対しての税制が、人材確保等促進税制から賃上げ促進税制に変わります。「大企業向け」と「中小企業向け」がございますので、それぞれについて確認していきます。

※上記の「大企業」とは期末資本金が1億円超などの企業をいい、「中小企業」とは青色申告法人で主に下記に該当するもの（中小企業者等）をいいます。

- ①期末資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人
- ②資本又は出資を有しない法人のうち、常時使用する従業員数が1,000人以下の法人

※「大企業」のうち、資本金の額等が10億円以上、かつ、常時使用する従業員数1,000人以上の法人については後述します「マルチステークホルダー要件」を満たす必要があります。

賃上げ促進税制（青色申告法人である大企業向け）

適用時期

2022年4月1日から2024年3月31日までの間に開始する事業年度となります。

適用要件（通常要件）

	改正前	改正後
適用要件	適用年度の新規雇用者給与等支給額・(A) ≥ 前期の(A) × 102%	適用年度の 継続雇用者給与等支給額 ・(B) ≥ 前期の(B) × 103%
控除割合	15%控除	15%控除

※他の者から支払を受ける金額がある場合には当該金額を控除しますが、雇用安定助成金は控除せず含めて計算します。

適用要件（上乗せ要件）

	改正前	改正後①	改正後②
適用要件	適用年度の教育訓練費・(C) ≥ 前期の(C) × 120%	適用年度の 継続雇用者給与等支給額 ・(B) ≥ 前期の(B) × 104%	適用年度の 教育訓練費の額 ・(C) ≥ 前期の(C) × 120%
控除割合	5%上乗せ加算	10%上乗せ加算	5%上乗せ加算

※上乗せ要件を全て満たす場合には、**控除割合が最大30%**（基本15%+10%上乗せ+5%上乗せ）となります。

控除額

(適用年度の雇用者給与等支給額 - 前期の雇用者給与等支給額) × 15% (※1、2)

※1 法人税額の20%が限度

※2 教育訓練費などの上乗せ要件を満たす場合には、控除割合は上記の通り最大30%まで適用があります。

※3 雇用者給与等支給額の対象となる雇用者はパート、アルバイト・日雇い労働者を含み、役員（使用人兼務役員含む）
・役員の特典関係者を除きます。

※4 継続雇用者給与等支給額の対象となる継続雇用者は2期継続して勤務している雇用者をいいます（雇用保険の一般被保険者であり、高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象ではない者）。

マルチステークホルダー要件

対象となる法人は給与等の支給額の引上げの方針、下請事業者その他の取引先との適切な関係の構築の方針その他の政令で定める事項等を自社ホームページに公表し、その内容を経済産業大臣へ提出する必要があります。

対象法人	<u>資本金の額等が10億円以上、かつ、常時使用従業員数1,000人以上</u> の法人
公表期限	<u>適用年度終了の日の翌日から起算して45日を経過する日又は公表日から起算して1年を経過する日のいずれか遅い日</u>
提出期限	<u>適用年度終了の日の翌日から起算して45日を経過する日</u>
内 容	<u>給与等の支給額の引上げの方針、下請事業者その他の取引先との適切な関係の構築の方針その他の政令で定める事項等</u>

賃上げ促進税制(青色申告法人である中小企業向け)

適用時期

2022年4月1日から2024年3月31日までの間に開始する事業年度となります。

適用要件 (通常要件) →改正による変更なし

	改正前	改正後
適用要件	適用年度の雇用者給与等支給額・(A) ≥ 前期の(A) × <u>101.5%</u>	適用年度の雇用者給与等支給額・(B) ≥ 前期の(B) × <u>101.5%</u>
控除割合	15%控除	<u>15%控除</u>

※他の者から支払を受ける金額がある場合には当該金額を控除しますが、雇用安定助成金は控除せず含めて計算します。

適用要件 (上乗せ要件)

	改正前	改正後①	改正後②
適用要件	下記①と②の両方を満たす ①適用年度の雇用者給与等支給額・(A) ≥ 前期の(A) × <u>102.5%</u> ②下記のいずれかを満たす I. 適用年度の教育訓練費・(C)の額 ≥ 前期の(C) × <u>110%</u> II. 中小企業等経営力強化法の経営力向上計画の認定及び証明	適用年度の雇用者給与等支給額・(B) ≥ 前期の(B) × <u>102.5%</u>	適用年度の教育訓練費の額・(C) ≥ 前期の(C) × <u>110%</u>
控除割合	10%上乗せ加算	<u>15%上乗せ加算</u>	<u>10%上乗せ加算</u>

※上乗せ要件を全て満たす場合には、控除割合が最大40% (基本15%+15%上乗せ+10%上乗せ) となります。

控除額

(適用年度の雇用者給与等支給額 - 前期の雇用者給与等支給額) × 15% (※1、2)

※1 法人税額の20%が限度

※2 教育訓練費などの上乗せ要件を満たす場合には控除割合は上記の通り最大40%まで適用があります。

※3 雇用者給与等支給額の対象となる雇用者はパート、アルバイト・日雇い労働者を含み、役員 (使用人兼務役員含む) ・役員の特典関係者を除きます。



外形標準課税（地方税）の賃上げ促進税制における見直し

法人税において、人材確保等促進税制が賃上げ促進税制に改正されることに伴い、資本金1億円超の普通法人等が適用対象となる外形標準課税（地方税）の賃上げ促進税制においても同様の見直しが行われています。
 法人事業税＜付加価値割＞において、継続雇用者給与等支給額の対前年度増加割合が3%以上である場合に、雇用者給与等支給額の対前年度増加額を付加価値額から控除します。

※＜付加価値割＞は、企業の「単年度損益」と「収益配分額」の合計を課税標準とし、その合計額に税率を乗じて算定します。付加価値割の税率は1.26%となっています。
 具体的には、「単年度損益」とは繰越欠損金控除前の法人事業税の所得金額をいい、「収益配分額」は報酬給与額、純支払利子、純支払賃借料からなります。

適用時期

2022年4月1日から2024年3月31日までの間に開始する事業年度となります。

適用要件

	改正前	改正後
適用要件	適用年度の新規雇用者給与等支給額・(A) ≥前期の(A)× <u>102%</u>	適用年度の 継続雇用者 給与等支給額・(A) ≥前期の(A)× 103%

※他の者から支払を受ける金額がある場合には法人税（国税）と同様に当該金額を控除しますが、雇用安定助成金は控除せず含めて計算します。

控除額

控除対象雇用者給与等支給額 × (報酬給与額 - 雇用安定控除※) / 報酬給与額

※付加価値額の算定の基礎となる報酬給与額が収益配分額の70%相当額を超える場合には、付加価値額から一定額（雇用安定控除額）を控除する調整措置が講じられます。これにより雇用や給与水準の高い企業の方が税負担が軽くなる仕組みとなっています。

留意点

- ①外形標準課税（地方税）においては課税所得金額ではなく付加価値額から控除されることになるため、要件を満たせば赤字法人でも適用可能となります。
- ②付加価値額からの控除額を計算する際の控除対象雇用者給与等支給増加額についても、法人税（国税）と同様に算出した金額を用います。
- ③上記、一定規模以上の大企業向けの「マルチステークホルダー要件」は、外形標準課税（地方税）においても設けられることとなります。
- ④グループ通算制度への移行に伴い、個々の単体法人で判定を行うこととなります。





IPOにおける労務監査について（後編）



IPO準備における労務監査は法律上要請されている調査ではありません。しかしながら、近年においては、労働諸法令の改正に伴い、労務コンプライアンスの順守状況を厳しくチェックされる傾向にあり潜在的に存在している問題が発覚した場合には、上場申請後であっても最悪、IPOを中止せざるを得ないケースもあります。企業における労務監査の実施時期については、労務に関連する課題は解決に時間を要することが多いため、遅くとも直前々期、可能であればN-3期中に労務監査を実施し、問題点を洗い出し、是正をすることが求められます。今回は労務監査における主なチェックポイントについてお伝えします。



簿外債務の洗い出し

IPO審査上で最重要視されるリスクが簿外債務です。未払い残業代や社会保険未加入による遡及加入などにかかる追加費用は、2年（2020年4月以降に発生しているものは3年）にわたって遡及して支払う必要があるため、相当インパクトのある簿外債務となり検出されます。IPO準備企業において財務状況に深刻な影響を及ぼすことが考えられます。



適切な労働時間管理

未払い残業問題の多くは、不適切な労働時間管理から発生しているものがあります。労働基準法において、労働時間は分単位であることが大原則です。所定労働時間の強制カット、始業前準備や終業時刻後の後片づけの時間、15分単位での時間外労働の申請などから未払い賃金が発生しているケースは少なくありません。



就業規則・労使協定の整備状況

就業規則等の諸規定の整備がなされており、実態と規則に乖離が生じていないか、36協定などが適切に締結され、労働基準監督署に届出ているか、賃金台帳・出勤簿・労働者名簿・労働条件通知書など法令で定められている書面等が適切に管理されているか、などをチェックします。2018年に交付された働き方関連法により、2019年4月1日からは時間外労働の上限規制（45時間/月、360時間/年）もかけられました。IPO審査では上限規制を超えた労働者の違反状況や改善策などの報告も求められますのでこちらも注意が必要です。



安全衛生管理体制

衛生管理者や産業医の選任、月1回の衛生委員会の開催、健康診断、ストレスチェック、医師の面接指導などの適切な実施ができていないか、IPO審査上も確認されるところがありますので留意が必要です。この他にも、ハラスメント防止体制や過去の労使トラブルの発生状況、行政からの是正勧告・指導状況などについても詳細に確認していきます。

【IPO 準備のための労務管理セミナー】～知っておきたい重要ポイント解説～
2022年7月26日（火）14:00-15:30
詳細は右のQRコードよりご確認ください。



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最新情報をお伝えす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、会場or Zoomウェビナーを使用したオンラインでの参加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。

【IFRS 適用会社のための M&A セミナー】



2022年6月16日（木）15:00-16:30

(株)コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング主催

買収からPMI、買収企業へのIFRS適用、その後の継続管理まで、買収で生じる課題とその対応について、事例を交えてお伝えします。

【ハラスメントセミナー】最新事例に学ぶ企業のリスク対応法



2022年6月21日（火）14:00-15:30

日本クレアス社会保険労務士法人主催

近時のハラスメント事情についてお伝えし、企業が今行うべきハラスメント対策について解説します。

【電子帳簿保存法セミナー】改正電子帳簿保存法への対応



2022年6月28日（火）10:00-12:00

日本クレアス税理士法人 / (株)コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング共催

本セミナーでは、電子帳簿保存法の改正内容を、Q&Aを交えながら詳しく解説いたします。特に実務に関係が深い電子取引については、紙保存が認められなくなることによる留意点にも触れていきます。

【M&A 成功確率向上セミナー 2022】買い手が押さえておくべき M&A 成功のポイント



2022年6月30日（木）13:30-15:25

(株)コーポレート・アドバイザーズM&A主催

第2部：PMIを見据えたデューデリジェンス活用編】

M&Aを成功に導くために買い手が押さえておくべき事項について、各専門家が事例に基づき解説します。

【第2部】・パート1「PMIの全体像」 ・パート2「人事・労務デューデリジェンスの活用」
・パート3「財務デューデリジェンスの活用」

【インボイス制度セミナー】導入に向けた実務のポイント



2022年7月19日（火）15:00-16:45

日本クレアス税理士法人主催

登録申請や制度の注意点など、実務にお役立ていただける内容を解説します。

【IPO 準備のための労務管理セミナー】知っておきたい重要ポイント解説



2022年7月26日（火）14:00-15:30

日本クレアス社会保険労務士法人主催

IPOにあたり事前にチェックが必要となる労務上のポイントと、是正に向けて企業が対応しなければいけない方向について分かりやすくお伝えします。

