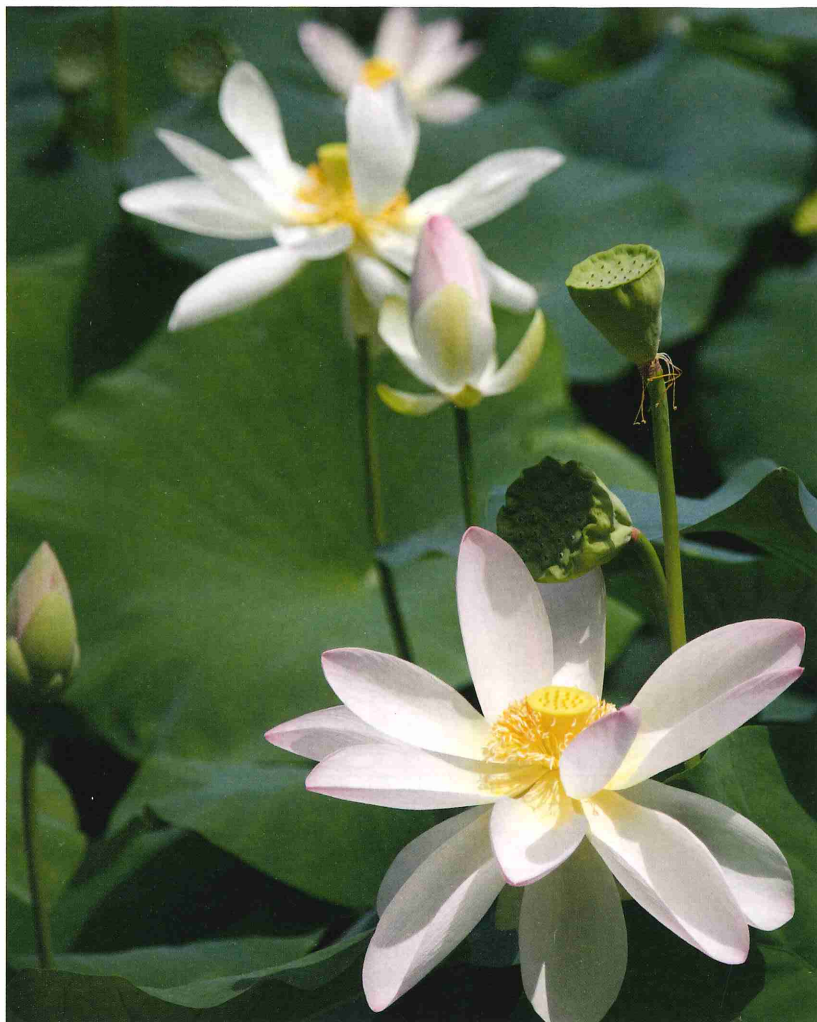




ハス

花みずき



BEST MANAGEMENT

公認会計士・税理士
経営コンサルタント

安 蒜 俊 雄

〒271-0046

松戸市西馬橋蔵元町93

Phone : 047 (341) 8811

Fax : 047 (341) 8080

7月

(文月) JULY

15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 自動ダイレクト

令和6年4月から開始された、ダイレクト納付をより便利に利用できる新機能。e-Taxで申告等データを送信する際、必要事項にチェックするだけで、各申告手続の法定納期限当日に口座引落しによる納税が行えます。事前にダイレクト納付の利用手続きを行い、法定納期限内に申告手続をする場合に利用可能です。

7月の税務と労務

- 国 税／6月分源泉所得税の納付 7月10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10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 7月31日
- 国 税／8月、11月、2月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合） 7月31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10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10日
- 労 務／障害者・高齢者雇用状況報告 7月16日
- 労 務／労働者死傷病報告（4月～6月分） 7月31日

一定額減税の実施に伴い期限が変更されますー

所得税予定納税額の減額承認申請 7月31日

所得税予定納税額第1期分の納付

7月1日～9月30日

改正税制6年度令 賃上げ促進税制の見直し



企業や事業者が、前年度より給与等を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税または所得税から税額控除できる「賃上げ促進税制」が、令和6年4月から大きく見直されました。

賃上げ促進税制の概要

改正前の賃上げ促進税制は、国内雇用者に支給した給与などの額（以下、雇用者給与等支給額）が、前年度と比べて増加した場合に、その一定割合を法人税額または事業所得に係る所得税額（以下、法人税額等）から控除する制度です。控除される税額は、通常は増加額の15%で

すが、一定の要件を満たすと、控除率が上乗せされます。

従来の制度は、全企業向けと中小企業向けに区分されていた。中小企業向けの場合、雇用者給与等支給額が前年度と比べて1.5%以上増加した場合に、増加額の15%を法人税額等から控除することができました。さらに、雇用者給与等支給額が前年度と比べて2.5%以上増加した場合には、控除率が15%上乗せされて、増加額の30%を法人税額等から控除することができました。また、教育訓練費の額が前年度と比べて10%以上増加している場合には、控除率が10%上乗せされます。

雇用者給与等支給額

この制度における「給与等」は、給料や賃金・賞与などの性質を有するものを指します。従って、所得税法の規定で非課税とされる通勤手当等についても「給与等」に含まれます。ただし、合理的な方法で継続的に非課税とされる通勤手当等の額を含めずに国内雇用者に対する給与等支給額の計算をすることも認め

られます。

国内雇用者は、法人または個人事業主が作成した賃金台帳に記載された者を指しますので、パートやアルバイト、日雇い労働者も含まれます。ただし、使用人兼務役員を含む役員と役員の特権関係者、個人事業主の特権関係者は含まれません。

賃上げ促進税制の強化

令和6年度の税制改正で、全企業向けと中小企業向けとの間に「中堅企業向け」という区分が設けられ、全企業向けと中堅企業向けは増加額の最大35%、中小企業向けは増加額の最大45%の税額控除を受けられるようになりました（表参照）。

(1) 賃上げ要件と基本控除率

全企業向けでは、継続雇用者の給与等支給額の増加率が3%以上から7%以上の区分に応じ、全雇用者の給与等支給額の増加額の10%・25%の税額控除を適用することができます。

今回の改正で新設された中堅企業向けは、青色申告書を提出する従業員数2千人以下の企業または個人事業主で一定の者が

対象です。

中堅企業向けでは、継続雇用者の給与等支給額の増加率が3%以上の場合には全雇用者の給与等支給額の増加額の10%、増加率が4%以上の場合には25%の税額控除を適用することができ、ここで継続雇用者とは、前事業年度及び適用年度の全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者で、一定の要件を満たした者をいいます。

中小企業向けでは、賃上げ要件と基本控除率に変更はありません。

(2) その他の上乗せ措置

全企業向け・中堅企業向け・中小企業向けそれぞれで、教育訓練費が前年度より一定の割合以上増加した場合には、税額控除率の上乗せがあります。この増加割合の要件が、中小企業向けでは5%以上に引き下げられるなど緩和されました。

また、子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定（くるみん認定・プラチナくるみん認定）を受けた場合や、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業として厚生労働大臣の

認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）を受けた場合にも、税額控除率が上乘せされることになりました。

(3) 繰越控除

賃上げ促進税制は、法人税額等の20%が、控除の上限額になります。そのため、例えば赤字で法人税額が0円だった場合は、給与の増加率が要件を満たしていても、税額控除を適用することができませんでした。

今回の改正で、中小企業者等については、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額を5年間にわたって繰り越すことが可能になりました。繰越控除は、繰越控除をする事業年度において全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用することが出来ます。また繰越控除を適用する事業年度の法人税額等の20%が、控除の限度額になります（図参照）。

(4) 適用開始日

これらの改正は、令和6年4月1日以後に開始する事業年度（個人事業主については令和7年分）から適用になります。

表 控除率の新旧比較

区 分	増加率の判定対象	令和6年3月31日開始事業年度まで				令和6年4月1日開始事業年度以後				
		賃上げ要件	基本控除率	教育訓練費	合計控除率	賃上げ要件	基本控除率	教育訓練費	くるみんえるぼし	合計控除率
全企業向け	継続雇用者給与等支給額	+3%以上	15%	+5%	20%	+3%以上	10%	+5%	+5%	20%
						+4%以上	15%			25%
						+5%以上	20%			30%
						+7%以上	25%			35%
中堅企業向け		+4%以上	25%		30%	+3%以上	10%	+5%	+5%	20%
						+4%以上	25%			35%
中小企業向け	全雇用者給与等支給額	+1.5%以上	15%	+10%	25%	+1.5%以上	15%	+10%	+5%	30%
		+2.5%以上	30%		40%	+2.5%以上	30%			45%

※教育訓練費は、次のように要件が緩和されました。

全企業向け	+20%→+10%
中堅企業向け	
中小企業向け	+10%→+5%

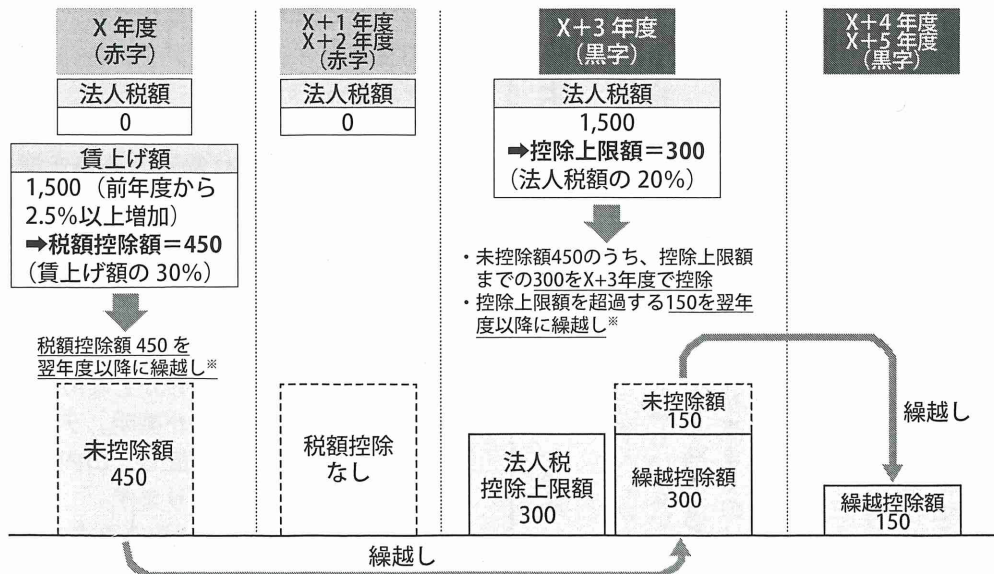
※くるみん・えるぼしの要件は、次の通りです。

全企業向け	プラチナくるみん認定又はプラチナえるぼし認定
中堅企業向け	プラチナくるみん認定又はえるぼし三段階目以上認定
中小企業向け	くるみん認定又はえるぼし二段階目以上認定

※中小企業は、全企業向けや中堅企業向けを選択することもできます。

図 繰越控除措置のイメージ

中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能となりました。



※繰越控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加する必要があります。

中小企業庁資料より

組織における 「ワークエンゲージメント」

ワークエンゲージメントとは、仕事に対してポジティブで充実した状態であることを示す言葉です。働きがいという言葉で言い換えられ、ワークエンゲージメントの向上は、生産性向上や離職率低下などの効果が見込めます。

ワークエンゲージメント向上の要因は2つあります。仕事の資源と個人の資源を強化する方法です。ここでは仕事の資源を増やすことで組織全体に向けたアプローチを取り上げます。

仕事の資源とは、それぞれ職場にどんな種類の資源がどの程度あるかを把握します。その際、資源を普段の業務に関する「課題レベル」、チームや部署の人間関係に関する「対人レベル」、企業や事業所の組織のあり方に関する「組織レベル」の3つの水準に分類すると計画を立てやすくなります。

各資源を定量的に評価するツールに厚生労働省が開発した「新職業性ストレス簡易調査票」があり、ストレスチェック制度で採用する企業が増えています。

ワークエンゲージメントは、仕事の裁量権、成長の機会など仕事の資源が豊富なほど上昇します。ワークエンゲージメントの向上のための最初のステップは経営層の理解です。組織の理念・ビジョンの浸透と働きやすい環境を整えることが必要で職制や組織の見直しが必要な場合もあります。

次に管理職部門です。経営や人事労務部門とも連携し主導する部門を決めます。ワークエンゲージメントのアプローチとして認知されている「仕事の要求度-資源モデル」は各部門が連携する際の理論的根拠となっており、ワークエンゲージメントの向上が健康増進と生産性向上に繋がることを示しています。企業内で共有し横展開することでワークエンゲージメントが向上し、一人一人がいきいき働けることを目指していきましょう。

デジタル口臭

今や私たちに欠かせないスマホですが、仕事にも欠かせず長時間使用することが多くなり、目の疲れや肩こりなど身体的な問題だけでなく口内環境も変化させ、その結果、口臭を引き起こす「デジタル口臭」の現象が起こっています。

スマホなどのデジタルデバイスを使用する際のうつむき姿勢は唾液の分泌を抑え、口内が乾燥しがちとなります。あるテレビ番組の番組内で興味深い実験が行われました。1時間スマホを使用してもらいその前後で口臭レベルを測定しました。

その結果、スマホ使用による唾液の減少と口臭レベルの上昇が明らかとなり直接的な影響を与えていることが判明。デジタルデバイスの使用方法を見直し、口内環境ケアに注意を払う必要があります。

デジタル口臭における一番の改善方法は、唾液の流れを改善する生活習慣です。定期的な休息を取り口内の乾燥を防ぎましょう。

三上（さんじょう）

いいアイデアが浮かばず悶々と机の上で考えあぐねていることはありませんか。

中国の北宋時代の欧陽脩は、アイデア（文章）が閃く場所は『三上（さんじょう）』であると話しています。

三上とは、
1 馬上（乗る物に乗っている時）
2 枕上（布団で寝ている時）

3 廁上（トイレの中）です。

なんだかうまくいかない、新しい視点がほしいという時に、意識的に閃きや別視点を引き起こす可能性が高まるのは、何かをしている時、ふとした思いもよらぬ時だったりします。
自分なりの「マイ三上」を見つけておくことで、自分自身を理解して活動の生産性が高まって、うまく成果を出せるかもしれません。