

LEADBRAIN TIMES

会社経営に必要なひと、お金、目標を相談できるパートナーでありたい

[APRIL 2022]

vol. 023

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレイン令和4年度
税改正大綱について助成金でよく聞く
“生産性要件”パワーハラスメント防止のた
めの「事業主が雇用管理上講
ずべき措置」チェックシート

MONTHLY FAVORITE

今月のお気に入り飲食店
横丁で本格中華が楽しめる！
包みたて小籠包のお店

2022年3月23日執筆日現在、ロシア軍によるウクライナへの軍事侵攻が続き、日々悲惨な状況が伝えられています。それに伴い、従来からの原油高に加え、小麦、カニなどのウクライナ、ロシア地区に依存度の高い資源が高騰し始めており、このままの状況で行けば、確実に資源全面高およびインフレ傾向が一層進んでいくことが容易に予測されます。

先月お伝えしたとおり、新型コロナの影響で、膨大な財政支出を補うべく、今後ヒト（雇用）に関するコストはますます増えていくなかで、そこに加えて各種資源高になってくるとなると、各事業における利益率が大幅に逓減していきます。要は既存事業で既存のやり方では利益が大幅に毀損してしまうということです。

ここで取りうる戦略は、売価のUPが収益の多層化です。売価UPという課題は、日本という国は非常に苦手な戦略だと言えるでしょう。企業努力によるコスト削減ができてしまう国民性も相まって、売価を30年前から維持したままの産業が多く、その結果、近年【安いニッポン】と言われてしまうほど、安い国になっ

てしまっています。売価を上げていく心理的抵抗は経営者側にもあり、値上げをしたら売れなくなるのではないかと心配するあまり、コスト増の中でも従前の価格維持で耐えている企業が多いですが、それにより圧倒的に利益率は下がっているところが多いのが実情です。

ですから、これからの世の中で企業が生き延びるかどうかの一つの要因として、売値を上げる業態、サービス、商品づくりができるかどうかにかかっているのではないかと思います。もちろん従前のサービス、商品でいきなり値上げをするのではなく、値上げしても価値を感じていただける商品、サービスを開発できるかどうか重要です。ただ、それを実行していかないと、バイイングパワーを持たない中小企業はコスト勝負ができず、確実に難しい舵取りなることを覚悟しないといけません。皆さん、勇気をもって高付加価値の商品、サービスに取り組みましょう！

令和4年度 税改正大綱について



税制改正大綱とは

翌年度以降の税制改正の方針をまとめたものです。税制は日々変化する社会情勢に応じて、毎年制度が見直されます。税制改正大綱には、所得、消費、投資、相続、法人などに関する

増税、減税、新しい税の仕組みなどが細かく決められています。今回は、**賃上げ税制の拡大や電子帳簿保存法の改正など、中小企業の経営に影響する重要なポイント**を紹介します。

中小企業における所得拡大促進税制

青色申告書を提出している中小企業等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税(個人事業主は所得税)から税額控除できる制度

改正ポイント

- ✓ 適用期限を1年延長
- ✓ 最大25%だった税額控除率を**最大40%に引き上げ**(2022年4月1日から2024年3月31日までの間に開始する各事業年度が対象)

給与等支給額が前年度を上回っている

YES

NO

雇用者全体の給与等支給額の増加率が前年度比で

2.5%以上

1.5%以上2.5%未満

1.5%未満

教育訓練費が前年度比で10%以上増加

教育訓練費が前年度比で10%以上増加

YES

NO

YES

NO

税額控除率
40%

税額控除率
30%

税額控除率
25%

税額控除率
15%

対象外

電子取引データ保存に関する有恕措置

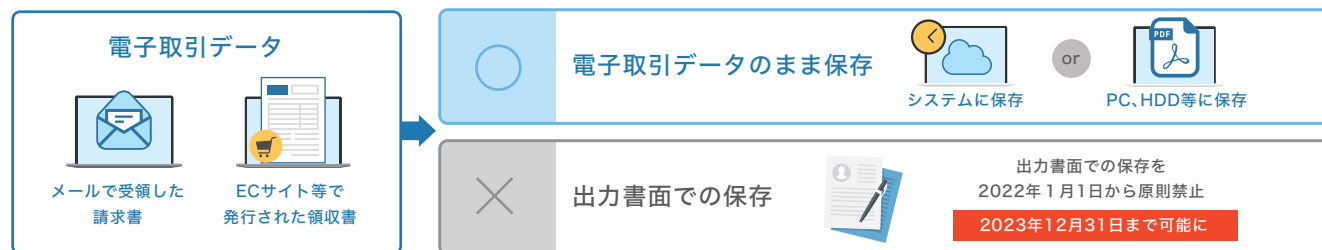
改正ポイント

- ✓ 2022年1月1日以後の電子取引の情報は電子データのままの保存が義務付けられていましたが、やむを得ない事情があり、かつ税務調査の際に提示・提出できるようにしている場合には、**2023年12月31日までは出力書面による保存も可能に(2年間の有恕措置)**
- ✓ 有恕措置の適用に、**税務署長への事前手続などは不要**
- ✓ 電子帳簿保存法上、電磁的記録による保存は、大きく3種類に区分されています



①電子帳簿保存	電子的に作成した帳簿・書類をデータのまま保存
②スキャナ保存	紙で受領・作成した書類をスキャン文書で保存
③電子取引	電子的に授受した取引情報をデータで保存

有恕措置



交際費等の損金不算入制度等の特例延長

交際費に含まれる飲食費について、定められた項目を記載した帳簿上の飲食費であれば、その額の50%を損金に算入できる制度。中小法人の場合は、年間800万円を定額控除限度額として損金に算入できる方法も選択可能。

改正ポイント

- ✓ 地方活性化の中心的役割を担う中小企業の経済活動を支援するため適用期限を2024年3月31日に2年延長
- ✓ 中小企業は2つの特例から選択可能

	交際費以外		交際費	
	1人当たり5,000円以下の飲食費※	1人当たり5,000円超の飲食費	接待飲食費	接待飲食費以外
	・福利厚生 ・少額広告宣伝費 ・会議費 ・取材費			・接待ゴルフの費用 ・お中元やお歳暮などの贈答品代 ・慶弔費、生花代、供物品代
接待飲食費50%の損金算入の特例	損金算入	損金算入 (接待飲食費の50%)	損金不算入	損金不算入
定額控除限度額の損金算入の特例 (年800万円まで)	損金算入	損金算入 (年800万円まで)		損金不算入 (年800万円超)

※飲食等の年月日、参加した得意先、仕入先その他事業に関係のある者等の氏名または名称およびその関係、参加した者の数、その費用の金額ならびに飲食店等の名称および所在地を記載した書類を保存している場合に限る。

※ご説明した内容は、令和3年12月に政府が閣議決定した時点のものです。ほぼ、その内容の通り施行されるのが通例ですが、国会審議等を踏まえて施策内容が変更される可能性もあります。

助成金でよく聞く “生産性要件”について



「生産性要件をクリアすると…」助成金申請の過程でこのような言葉を聞いたことはありませんか？助成金や補助金には

様々な要件が設けられていますが、今回は助成金申請で出てくる“生産性要件”について詳しく解説していきます。

そもそも“生産性”とは？

近年では少子高齢化に伴う労働力減少などの影響により、働き方改革が着実に進んでいます。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、長時間労働の是正や有給休暇取得率アップが推進されるなど、これまでの働き方が大きく変化しようとしています。そこで注目されているのが**生産性の向上**です。

生産性とは？

成果に対する投資の割合を示すもので、アウトプット（産出・価値・成果など）をインプット（投入資源）で割った比率を指します。つまり、**少ない投資で高い成果を上げるほど生産性が高い**、ということになります。

$$\text{生産性} = \frac{\text{産出 (Output)}}{\text{投入 (Input)}}$$

助成金における生産性要件

一人一人の労働の質である“生産性”を高めることが求められている中で、行政としても生産性が高い会社や事業所には労働関係の助成金を割増にする制度を設けています。



▼生産性要件の設定をしている主な助成金

- 雇入れ関係……………地域雇用開発助成金、地域雇用開発コース
- 雇用環境の整備関係……………人材確保等支援助成金、65歳超雇用推進助成金、キャリアアップ助成金
- 仕事と家庭の両立支援関係……………両立支援等助成金
- 人材開発関係……………人材開発支援助成金
- 最低賃金引き上げ関係……………業務改善助成金



たとえば、キャリアアップ助成金
“正社員化コース”で申請した場合…

有期社員を正規社員に登用で**57万円/1人**

生産性要件クリア

72万円/1人

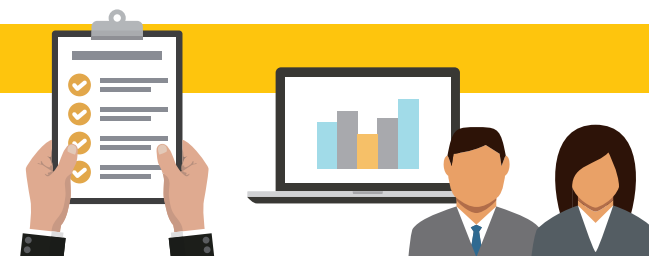
1人あたり15万円も割増されます！

キャリアアップ助成金は1年度1事業あたり最大20人の申請が可能なので生産性要件をクリアすることで**最大300万円**多く助成金を受給することが出来ます。

最大300万円

何をもって生産性の向上を示すのか？

要件を達成して助成金が割り増しされるには、行政が用意する“**生産性要件算定シート**”で計算をし、算出された数字が「生産性の伸び」になり、6%以上伸びている必要があります。



生産性要件算定シートに
①人件費 ②減価償却費 ③動産・不動産賃借料 ④租税公課 ⑤営業利益
を記入しこれらすべてを「付加価値」とします。

この付加価値で表した数字に雇用保険被保険者数を割ることで生産性が算出されます。それぞれ直近と3年前の数字を比較し、伸び率を計算します。

※付加価値：企業が事業活動によって生み出した価値を数値で表したもの

(直近の生産性－3年前の生産性)÷3年前の生産性

この公式によって算出された数字が6%以上あり、3年前に比べて6%以上伸びている場合に「**生産性要件**」を**クリア**していることになります！



例外

先の公式での数字が1%以上6%未満だとしても、金融期間から「**事業性評価**」を得ている場合、生産性要件を満たしていることになります。「事業性評価」とは、都道府県労働局が助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、市場での成長性、競争優位性、経営資源や強み等を金融機関に照会し、回答を参考にした上で判断します。

つまり、3年前に比べて、「従業員数は変わっていないけど**利益が増えている**」もしくは「従業員が減っているものの**利益が変わらない、あるいは利益が増えている**」場合に生産性が上がっている可能性が高いと言えます。

最後に

少し難しいと感じるかもしれませんが、同じ助成金を申請するのであれば、生産性要件を満たして少しでも多くの助成金を受給できれば会社にとっても労働者にとってもプラスになります。

助成金の受給可否の診断から生産性要件について少しでも気になる方は、**お気軽に弊社へご相談ください！**

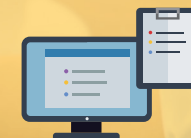


助成金申請サポートサービス

複雑で手間のかかる助成金申請を、受給可否や受給可能額の診断から、就業規則の作成・改訂、書類の作成・申請までトータルサポートいたします。お気軽にご相談ください！

【助成金申請サポート料金/申請1件につき】

- ▼成功報酬
- ・申請時 …………… 申請額の10% ※不支給時は返還
- ・交付決定時 …………… 申請額の10%
- ・計画書作成等 …………… 30,000円/件 (助成金申請に伴う計画書等の提出)



パワーハラスメント防止のための 「事業主が雇用管理上講ずべき措置」 チェックシート



「職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上講ずべき措置」が、**2022年4月より中小企業主においても義務化**されます。「防止のための取組」「パワハラが起きたと

きの対処方針」などの措置を講ずる準備ができているか、みなさまの会社の取組・方針を確認するためのチェックシートとしてご活用ください。

✓ 措置① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発

職場における**ハラスメントの内容**及び職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の事業主の方針等を明確化し、**管理監**

督者を含む労働者に周知・啓発しましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・就業規則などに規定し、労働者に周知啓発 ・社内報、パンフレットなどの配布 ・研修、講習などの開催	

✓ 措置② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発

職場におけるハラスメントに係る言動を行った者については、**厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、就業規則・服務規律**

等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発しましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・就業規則などに、ハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、労働者に周知啓発	

✓ 措置③ 相談窓口の設置

相談窓口をあらかじめ定め、**労働者に周知**しましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・相談窓口担当者をあらかじめ定める ・相談に対応するための制度を設ける ・外部機関に相談への対応を委託	

✓ 措置④ 相談に対する適切な対応

相談窓口担当者が、相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにすることです。相談窓口においては、被害を受けた労働者が委縮して相談を躊躇する例もあること等も踏まえ、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識に

も配慮しながら、**ハラスメントが現実**に生じている場合だけでなく、**発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合**であっても、広く相談に対応しましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・相談窓口担当者と人事部門とが連携を図る仕組み ・相談マニュアルに基づき、窓口担当者が対応 ・相談窓口担当者への研修	

✓ 措置⑤ 事実関係の迅速かつ適切な対応

相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮しましょう。また相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にで

きないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講じましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・相談窓口担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認	

✓ 措置⑥ 被害者に対する適正な配慮の措置の実施

職場におけるハラスメントの事実確認ができた場合は、**速やかに被害者に対する配慮の措置**を適正に行いましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・「配置転換」「行為者の謝罪」「被害者の労働条件上の不利益の回復」「被害者のメンタルヘルス不調への相談対応等の措置」など	

✓ 措置⑦ 行為者に対する適正な措置の実施

職場におけるハラスメントの事実確認できた場合は、**速やかに行為者に対する措置**を適正に行いましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・就業規則などの規定に基づいた懲戒処分 ・「配置転換」「行為者の謝罪」など	

✓ 措置⑧ 再発防止措置の実施

改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講じましょう。なお、職場におけるハラスメントが生じた事実が確認できなかった場合にも、同様の措置を講じましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・社内報、パンフレットなどの配布 ・研修、講習などの開催	

✓ 措置⑨ 当事者などのプライバシー保護のための措置の実施と周知

職場におけるハラスメントに関する相談者・行為者等の情報は、その相談者・行為者等のプライバシーに属するものですので、**相談への対応又はそのハラスメントに関する事後の対応**に当たっては、相談者・行為者等の**プライバシーを保護するために必要な**

措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知しましょう。なお、プライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれます。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・プライバシー保護のマニュアルに基づいた対応 ・プライバシーを保護するために必要な措置を講じていることを社内報などにより広報啓発	

✓ 措置⑩ 相談、協力等を理由に不利益な取扱いをされない旨の定めと周知・啓発

労働者が職場におけるハラスメントに関し「**事業主に対して相談をしたこと」「事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと」「都道府県労働局に対して相談したこと**」な

どを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発しましょう。

取組例	みなさまの会社の取組・方針
・就業規則などに、ハラスメントの相談等をした労働者が、それを理由として解雇等の不利益な取扱いをされない旨を規定し、労働者に周知啓発	

労務顧問サービス

単なる労務管理の視点からだけでなく、多岐にわたる「人」の問題について専門の社労士が貴社の現状に即した、最適な解決方法をアドバイスさせていただきます。

27,500円(税込)/月～



LB広報部チョイスの
今月のお気に入り店



今月の担当: C.I

蒸皮点心

横丁で本格中華が楽しめる! 包みたて小籠包のお店

小虎小路シリーズ①

前回で紹介した虎ノ門に新しく誕生した横丁“小虎小路”の中、入口から右手進んで一番奥にあるお店。横丁のひらけた空間ではひととき目立つ店内装飾。館内をふらっと歩いていてもすぐにお店が分かるくらい本格的な中国を思わせる装飾です。1つ1つ細かい部分までこだわりが感じられ、料理ももちろんのこと空間でもお店を楽しめます。席に着いたらまずは好きな飲み物とお籠包を頼みます。小籠包は皮から自家製で作っていて、付け合わせの生姜と食べるのもよし、黒酢を少しかけて食べるのもよし。



もちろんそのままでも十分おいしくいただけます。その他、店長さんのオススメはよだれ鶏とお代わり自由のザーサイ。余ったよだれ鶏の特製ダレにザーサイを付けて食べるのが隠れた楽しみ方だと教えてくれました。通路に面したカウンター席はお一人様でも立ち寄りやすく、スタッフさんとの会話も楽しめるので仕事終わりに軽く一杯! という方にもおすすめです。お昼には店内でランチプレートやお弁当も販売しているそうなので好みのシチュエーションにあわせて是非立ち寄りください。

蒸皮点心

東京都港区虎ノ門1-16-4 B1 A区画

蒸皮点心公式Instagramはこちらから



MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

飲食サポート
コミュニティのご案内



2022年春スタート! 飲食店経営のための飲食店経営者・
飲食店専門家による、飲食店経営の未来を考える会

コミュニティコンテンツ

- ・月次セミナー
- ・オフライン懇親会
- ・補助金・助成金サービスのシステム提供
- ・情報交換会 等

料金

3,300円(税込)/月
途中参加も可能です。

オフライン懇親会を除いて基本的にはオンライン上でのコミュニティです。飲食経営者とその専門家だけが集まり、繋がりを形成する場や情報収集、情報提供の場として広く活用できるコミュニティとなっています! ご参加をご希望の方やコミュニティについてのお問い合わせは下記メールアドレスまでご連絡ください。

MAIL▶ insapo@leadbrain.co.jp



LEAD BRAIN

経済産業省認定 経営革新等支援機関
リードブレングループ

リードブレイン株式会社
リードブレイン社会保険労務士法人
リードブレイン行政書士法人

TOKYO OFFICE 〒101-0027 東京都千代田区神田平河町1 第3東ビル301
TEL 03 5835 2805 FAX 03 5835 2825

NAGOYA OFFICE 〒466-0051 愛知県名古屋市中昭和区御器所 3-10-5 3階
TEL 052 890 7841 FAX 052 890 7845