

事務所通信

当事務所は認定経営革新等支援機関です

智創税理士法人 広島事務所

〒722-1115 広島県世羅郡世羅町西神崎958番地の1

TEL 0847-22-3211 FAX 0847-22-3213

E-mail apollon@tkcnf.or.jp (所長用)

mmc.matsuura@tkcnf.or.jp (事務所用)

URL <http://www.matsuura-apollon.jp>

12

令和5年
2023



今月のことば

病人には回復する
という楽しみがある

寺田寅彦
(物理学者)

経営

黒字経営への道しるべ(第5回)
適切な労働分配を考える

税務

令和5年分「年末調整申告書」作成上の注意点

労務

押さえておきたい! 外国人材活用の基礎知識

トピック

コロナ後の忘年会シーズン直前! 「アルコール検知器」の準備は大丈夫?

黒字経営への道しるべ(第5回)

適切な労働分配を考える

会社の稼ぎ出した限界利益はさまざまな用途に配分しますが、その重要な配分先である人件費が限界利益に占める割合を「労働分配率」といいます。物価上昇や人手不足等で賃上げの機運が高まる中、「適切な労働分配率の管理」はますます重要になっています。(全6回連載)

1 「労働分配率」を他社と比べると……?

「労働分配率」は次の算式で求められます。

$$\text{労働分配率 (\%)} = \frac{\text{人件費}}{\text{限界利益}} \times 100$$

人件費には、賃金、給与、賞与、役員報酬、法定福利費等が含まれます。自社が稼いだ付加価値（限界利益）に対して、人件費がどの程度を占めているのか確認してみましょう。

労働分配率は業種によって差があります。「令和5年版 TKC経営指標（BAST）」から業種ごとの黒字企業の平均値（売上規模：全企業）を挙げると図表1のようになります。自社と比較してみましょう。

図表1 業種ごとの労働分配率(黒字企業の平均値)

情報通信業	61.9%
製造業・宿泊業・飲食サービス業	54.1%
建設業	53.3%
運輸業・郵便業	51.9%
小売業	50.6%
卸売業	49.0%
農業・林業	38.9%

出典：「令和5年版 TKC経営指標(BAST)」

2 「適切な労働分配率」はどう管理する?

役員報酬を含む人件費の原則は「労働分配率をおさえながら1人当たりの人件費を高く」することに尽きます。

人件費のうち、役員報酬については限界利



益額に占める役員報酬総額の割合をあらかじめ決めておくとい良いでしょう。

人件費を増やしすぎれば赤字に転落するおそれもあります。そのため自社に合った適切な労働分配率・給与水準を保つことは大切です。人件費に多くを割けない場合に納得感のある給与水準とするには、①年収の時給換算で生産性アップ②柔軟な勤務・給与体系の設定③利益を公平に分配するルールづくり——といった具体策があります。

具体策①

年収の時給換算で生産性アップ

年収を、残業時間を含む年間労働時間で割って時給に換算してみると、適切な給与水準を考えるヒントになります。

例えば、年収500万円のととき、年間労働時間が2000時間なら時給換算すると時給2,500円ですが、2500時間では時給2,000円になってしまいます。同じ年収でも、業務の効率化等で労働時間が短くなれば、労働環境が良くなり、かつ従業員にとってより納得感のある給与水準になります。図表2を参考に生産性アップの余地がないか検討してみましょう。

図表2 生産性アップのポイント

- 工場レイアウトや生産の段取りの工夫等で手待ち時間を減らせないか
- 今日成し遂げるべきこと、今月得るべき成果が従業員ごとに明確になっているか
- 業務日報や生産日報等で、業務の進捗管理を行っているか
- DXの推進等によって業務の効率化を図る余地はないか

具体策②

柔軟な勤務・給与体系の設定

時期によって労働時間の差が大きい場合、変形労働時間制の導入で総労働時間を少なくできることがあります。1年単位、1か月単位のほか、特定の業種（従業員数30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店の事業）では1週間単位の非定型的変形労働時間制の採用が可能です。また、一般的な「固定給＋残業代＋諸手当」以外に、歩合給や日当制等を取り入れ、柔軟な給与体系にすることもできます。

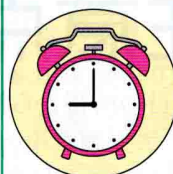
業務の量や内容を勤務時間や給与へより細やかに反映することで、適切な労働分配率を維持することが可能になります。

具体策③

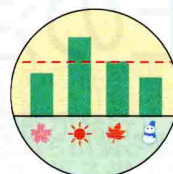
利益を公平に分配するルールづくり

適切な労働分配率を維持することとともに、利益を従業員に分配するルールづくりも

適切な労働分配率・給与水準を保つ具体策



年収の時給換算



柔軟な勤務・給与体系



公平に分配するルール

大切です。

図表3を参考に労働意欲の向上につながる給与体系の整備に取り組みましょう。

図表3 給与体系を見直すポイント

- 仕事の難易度と担当者の人件費とは見合っているか
- 従業員1人ひとりの業績への貢献度を評価する明確な仕組みがあるか
- 頑張った人とそうでない人とは処遇面で具体的にどんな差が出るか
- 理想とする具体的な社員像と、現実とのギャップを明確に伝えられるか
- 財務や販売管理等のデータを人事考課に活用しているか

人件費の目安をつくり、分配のルールを定めることは、より安定的に会社を運営していくために欠かせません。

今後も増加が見込まれる人件費。適切な水準で無理なく支払い続けるためにも、労働分配率の管理とともに、原資となる限界利益を増やす打ち手の検討にも取り組みましょう。

参考

「TKC経営指標（BAST）」要約版・速報版を活用しましょう

本欄の図表1で紹介した「TKC経営指標（BAST）」の要約版および速報版がWebで一般公開されています。速報版では、「建設業」「製造業」「卸売業」「小売業」「宿泊業・飲食サービス業」「サービス業」から合計206業種について、平均売上高や限界利益率、人件費、労働分配率等を確認することができます。より詳細な同業他社比較を行いたい場合は、当事務所にご相談ください。

TKCグループホームページ
「TKC経営指標（BAST）要約版・速報版」（令和5年10月12日現在）



令和5年分「年末調整申告書」 作成上の注意点

年末調整の時期になりました。従業員の所得から控除される基礎控除・配偶者控除等・保険料控除などは従業員から提出される「年末調整申告書」に基づいて行うため、申告書を記入する際の注意点を従業員にしっかり説明しましょう。また、提出後の内容チェックも大切です。

※各年末調整申告書の記載例等は、各二次元コードから確認できます（いずれも令和5年10月12日現在のもの）。

従業員から提出を受ける 年末調整申告書は6種類

年末調整は、原則として給与の支払者に「扶養控除等申告書」を提出している人が対象です。本年中の主たる給与収入が2,000万円を超える人や、いわゆる日雇労働の人は年末調整の対象にはなりません。

従業員から提出を受ける年末調整申告書は、次の6種類です。

●年末調整申告書の種類

1. 基礎控除申告書
 2. 配偶者控除等申告書
 3. 所得金額調整控除申告書
 4. 保険料控除申告書
 5. 住宅借入金等特別控除申告書
 6. 扶養控除等申告書
- 兼用様式

1. 基礎控除申告書

年末調整の対象者は必ず提出！
所得の見積金額を記入します



年末調整の対象者は必ず提出する書類です。申告書の「あなたの本年中の合計所得金額の見積額の計算」の「収入金額」には、本年1月～11月までの給与支払明細書の課税支給額（賞与を含む）の合計と、12月の給料・賞与の支給額を見積もって記入します。

収入金額を基に、申告書（裏面）「4 合計所得金額の記載についてのご注意」の「(1)



給与所得」の【給与所得の金額の計算方法】を参考にして「所得の見積額」を求めます。また、給与所得以外の所得があれば、その合計額も記入します。

合計所得の見積額を「控除額の計算」の判定欄に当てはめて、「基礎控除の額」（48万円・32万円・16万円）を記入します。

2. 配偶者控除等申告書

配偶者控除等を受ける際に提出！
配偶者の合計所得に注意しましょう



生計を一にする配偶者がいる人で、配偶者控除、配偶者特別控除を受ける場合に提出します。ただし、納税者本人と配偶者の年収（給与収入のみの場合）が次の条件に当てはまる必要があります。

- 本人の年収が1,195万円以下
- 配偶者の年収が201万6,000円未満

申告書への記入には「配偶者の本年中の合計所得金額の見積額の計算」欄への記載が必要です。前述した「1. 基礎控除申告書」と同様の手順で、給与の支給額を見積もって所得の見積額を計算し、記入します。

3. 所得金額調整控除申告書

給与収入が850万円超かどうか
明らかでない場合も提出します



給与の収入金額が850万円を超える人で、本人・同一生計配偶者・扶養親族が特別障害者か、扶養親族が23歳未満に該当する人が提出します。

【ここに注意！】

申告書の提出時に、収入の見積額が850万円前後となり確定額が850万円を超えるかどうか明らかでない場合も提出します。所得金額調整控除の額は会社で計算します。

4. 保険料控除申告書

親族名義の生命保険等でも
保険料控除ができる



生命保険料控除や地震保険料控除などを受ける人が提出します。提出時には、保険会社からの控除証明書等の添付が必要です。

【ここに注意！】

親族等が契約した生命保険であっても、本人が保険料を負担していれば、控除の対象になる場合があります。

また、iDeCo（個人型確定拠出年金）の掛金は、「小規模企業共済等掛金控除」欄に記入します。掛金を給与で天引きしている場合は、会社で毎月の税額計算の際、控除を行っているため記入は不要です。

5. 住宅借入金等特別控除申告書

2年目以降は
年末調整で控除可能！



住宅借入金等特別控除（住宅ローン控除）の適用2年目以降は、年末調整時に「住宅借入金等特別控除申告書」を提出することで控

除を受けることができます。

その際、同申告書に加えて、次の添付書類が必要です。

- 年末調整のための住宅借入金等特別控除証明書（税務署長が発行）
- 住宅取得資金に係る借入金の年末残高等証明書（金融機関等が発行）

6. 扶養控除等申告書

従業員の扶養親族の異動を確認
子どもの年収についても確認を！



令和5年分の「扶養控除等申告書」は、年初に従業員から提出を受けていますが、年末調整にあたり従業員に、所得の見積額や扶養親族の異動（結婚、出産、家族の就職、離婚、死別など）について、あらためて確認をしてもらいます。

訂正等がある従業員からは、再度、令和5年分の「扶養控除等申告書」の提出を受けてください。

【ここに注意！】

配偶者の年収を正しく把握していても、子どものアルバイト等による収入をよく確認せずに扶養親族として申告すると、後日、税務署から会社経由で修正を求められることがあります。



年末調整事務は電子化できます

TKCの「PXまいポータル」を活用して年末調整手続を電子化すると、給与事務担当者や従業員の事務負担を減らし、会社全体の生産性を向上させることができます。

詳細については、右の二次元コードからご参照ください。



(令和5年10月12日現在)

押さえておきたい! 外国人材活用の基礎知識

コンビニエンスストアや飲食店をはじめ、さまざまな場所で活躍の姿を目にするようになった外国人材。増える訪日観光客の対応や人手不足の解消が期待されていますが、実際に自社で働いてもらうためには、どのようなことに注意すれば良いのでしょうか。

外国人の就労の可否・範囲は 「在留資格」で制限されている

外国人（日本国籍を持たない人）には、入国の目的に応じて「在留資格」が与えられており、その資格の範囲内でのみ、就労することができます。

就労の可否に着目すると、在留資格は図表のように大きく3種類に分けられます。

図表 在留資格の種類(就労の可否に着目)

(1) 在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格(18種類)

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、技能実習、特定活動(ワーキングホリデー、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等)

(2) 原則として就労が認められない在留資格(5種類)

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

(3) 就労活動に制限がない在留資格(4種類)

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

厚生労働省Webサイト「外国人の方を雇い入れる際には、就労が認められるかどうかを確認してください。」を基に作成

例えば、図表(3)に該当する「日本人の配偶者等」であれば就労に制限はありませんが、図表(1)の「報道」「教育」などの資格では、原則として、在留資格に定められた範囲でしか就労することができません。

留学生は図表(2)の「留学」という在留

資格となり、通常は就労できません。ただし、地方出入国在留管理局で資格外活動の許可を受ければ、原則として1週28時間までの就労が可能になります。また、留学先の教育機関が長期休暇の間は、1日8時間まで就労することが可能です。

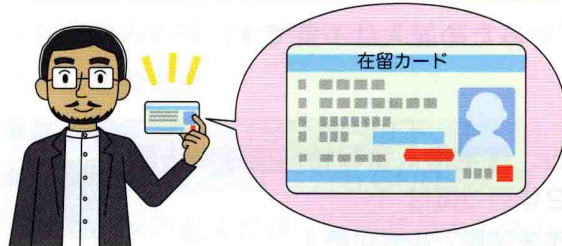
在留資格・就労制限の有無・在留期間を 「在留カード」でしっかり確認しよう

中長期で日本に在留する外国人には、多くの場合、「在留カード」が発行されています。外国人材の採用時には、同カード表面の「在留資格」欄や「就労制限の有無」欄、「在留期間」欄を必ず確認しましょう。

「就労制限の有無」欄で「就労不可」と記載されている場合、原則として雇用できませんが、同カード裏面の「資格外活動許可」欄に一定の記載があれば就労可能です。

「在留期間」にも注意が必要です。採用時

在留カードの両面をしっかりと確認しましょう



【在留カードについて詳しくはこちら】
出入国在留管理庁Webサイト
「『在留カード』はどういうカード？」
(令和5年10月12日現在)



はもちろん、雇用後にも、在留期間を過ぎてしまわないように注意しましょう。在留期間が残りわずかな場合には、在留期間の更新許可申請を促すことも大切です。

外国人材に支払った給与等の税金はどうなっている？

外国人材に支払った給与等は国内源泉所得に該当し、所得税と住民税の課税対象になります。住民税については、前年に給与所得がある場合、日本人従業員と同様に特別徴収（給与からの天引き）を行うことになります。なお、未納があると、在留期間の更新申請等が許可されない場合がありますので、適正な納税を周知しましょう。

所得税については、「居住者」か「非居住者」かの区分をして源泉徴収を行い、「居住者」の場合には年末調整を行うという流れになりますが、主に、次の点に注意が必要です。

- 国外に居住する親族に係る扶養控除については、その扶養者が親族であることを証明する外国政府等が発行した書類等と、海外への送金を証明する書類が必要です。
- 租税条約による特例で所得税が免税とされる場合（例：短期滞在者免税、留学生免税など）は、要件を満たすことを確認して、雇用して最初に給与等を支払う日の前日までに「租税条約に関する届出書」を受け取り、税務署長に提出します。

なお、日本に居住して1年未満の者は「非居住者」として扱われて、給与に係る源泉徴収税率は一定割合（20.42%）とされ、年末調整を行いません。

ただし、1年未満の者でも、契約等により継続して1年以上居住することが必要な職業である場合には「居住者」と扱われて、通常の源泉徴収税率が適用されます。

国籍を問わず適正な納税を！



外国人材の雇用につわる その他の注意点

外国人材の雇い入れと離職の際には、公共職業安定所の長に「外国人雇用状況の届出」を行う必要があります。詳しくは以下の二次元コードから厚生労働省のWebサイトをご参照ください。

厚生労働省Webサイト
「外国人雇用状況の届出について」
(令和5年10月12日現在)



また、労働保険や社会保険は日本人従業員と同じように適用されます。自社の規模や本人の年収等を踏まえ、所定の手続きを行いましょう。

その他、採用選考や、賃金等の労働条件面での国籍による差別等は禁止されています。日本人従業員と同様に、外国人材もその能力をしっかりと発揮できるよう、適切な人事管理と就労環境の整備を心がけましょう。

参考 外国人材の雇用の相談はどこへ？

外国人材の積極的な活用を検討している場合は、東京・名古屋・大阪・福岡に設置されている「外国人雇用サービスセンター」に相談すると良いでしょう。

詳しくは右の二次元コードから、最寄りの外国人雇用サービスセンターのWebサイトへアクセスしてください。



(令和5年10月12日現在)

コロナ後の忘年会シーズン直前！ 「アルコール検知器」の準備は大丈夫？

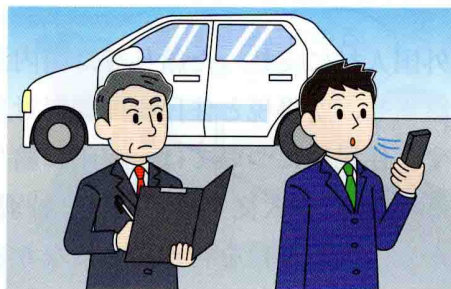
今年も残すところ約1か月。忘年会など楽しいイベントが目白押しの時期が始まります。そんなコロナ後の忘年会シーズンを前にした12月1日から、「安全運転管理者によるアルコール検知器でのアルコールチェック」が義務化されます。

12月1日から「安全運転管理者」に2つの業務が追加

「定員11人以上の自動車1台以上」または「その他の自動車を5台以上（原付を除くバイクは0.5台として数える）」のいずれかを満たす事業所では、安全運転管理者を任命しなければなりません。また、安全運転管理者に対して、アルコールチェック（運転者の酒気帯びの有無）を目視で確認することが義務づけられています。

これに加えて、令和5年12月1日から、安全運転管理者の業務に次の2つが追加されます。

- 故障等のない、常時有効なアルコール検知器を保持すること
 - 運転前後の運転者に対し、アルコール検知器を使用して酒気帯びの有無の確認を行うこと
- ※確認の記録については、1年間保存する必要があります。



アルコール検知器の使用は令和4年10月1日から義務化される予定でしたが、アルコール検知器の供給状況等を理由に延期となっていました。忘年会シーズンが始まる前に必要数のアルコール検知器を用意し、誰がアルコールチェックをするのか、アルコール検知器をどのように管理するのかなどのルールを整備しましょう。なお、感染症対策も大切ですが、アルコール検知器の近くでアルコールによる手指消毒を行ったり、アルコール検知器自体をアルコールで消毒したりすると、誤検知や故障の原因となる場合があります。導入する機器の使用方法や使用上の注意をよく確認しましょう。

車両使用時のルールを定め、周知徹底を

自動車の運転がメインの業務である宅配やタクシー等の会社だけでなく、営業活動や自社製品の運搬・配達など、社用で自動車を使う会社でも、その管理は大切です。

飲酒の機会が増える年末に向けて、「運転業務の前夜は飲酒をしない」等の運用上のルールや、運転日誌の記録・管理の方法、異常気象や交通事故の際の対応方法などを定めましょう。

すでにルールがある場合も、義務化を前にもう一度確認し、周知徹底を図りましょう。



【今月のことば】 病人には回復するという楽しみがある 寺田寅彦(物理学者)

夏目漱石の一番弟子である物理学者の寺田寅彦は、科学と文学を調和させた随筆も数多く残している。健康は毎日の努力の賜物だが、病気になっても、養生に努めて回復に向かえば体調は良くなり、「治ったら何をしよう」とあれこれ考える楽しみがあることを論じている。経営においても、不調なときこそ、その先の夢を抱き、しっかり改善に努めたい。

出典:『文芸評論』『KからQまで』