コスモス

ハンズ熊本通信

編 集 発 行
㈱ハンズ熊本

〒860-0811
熊本県熊本市中央区本荘
6丁目8-7
TEL. 096（375）4340
FAX. 096（375）4341

10月（神無月）OCTOBER

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 利子税・還付加算金等の割合の引下げ

市中金利の実勢を踏まえ、利子税、還付加算金及び納税の猶予等の適用を受けた場合の延滞税の特例基準割合について、令和3年1月1日以後の期間に対応するものから「国内銀行の貸出約定平均金利（新規・短期）」の年平均に上乗せされている年1％の割合が年0.5％の割合に引き下げられます。

10月の税務と労務

国　税／9月分源泉所得税の納付　10月12日

国　税／特別農業所得者への予定納税基準額等の通知　10月15日

国　税／8月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）　11月2日

国　税／2月決算法人の中間申告　11月2日

国　税／11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合）　11月2日

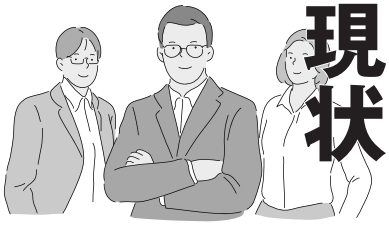
地方税／個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付　市町村の条例で定める日

労　務／労働者死傷病報告（7月～9月分）　11月2日

労　務／労災の年金受給者の定期報告（7月～12月生まれ）　11月2日

労　務／労働保険料第2期分の納付　11月2日
（労働保険事務組合委託の場合は11月16日）

中小企業の現状



新型コロナウイルス感染症の蔓延・拡大に伴い、政府は令和二年度第一次補正予算に続いて更なる対策強化のため、六月十二日に歳出総額三一兆九千億円におよぶ第二次補正予算を成立させました。補正予算等により、様々な支援策が行われていますが、その中でも中小企業等への対策が、重要な柱となっています。

対策の背景を考えるには、国が「中小企業を全体的にどのように把握しているのか」を理解することが必要となります。

そこで、我が国の中小企業の実態について、以下、中小企業庁より委託された一般社団法人CRD協会が作成した資料（中小企業白書に掲載）に基づき考えてみます。

一　中小企業者数の推移

二〇一六年の日本全体の企業総数は約三五九万社で、うち中小企業数は約三五七万八千社です（資料1参照）。

二〇〇九年は約四二一万社ありましたから七年間で約六二万社（約一五％）が減少したことになります。特に小規模企業数は六一万社減少。その中でも小規模個人事業者が四五万事業所も減少しています。

ここから推測されるのは、近年では個人事業者のビジネスモデルで事業を存続し続けることは難しい状況にあるということです。

長年、中小企業問題を見てきているA氏は、政府が今後、中小企業対策を行う際には、小規模企業及び中規模企業に焦点を合わせた対策をとることになるだろう、と予想しています。

二　中小企業の営業利益

大企業と中小企業の比較、あるいは中小企業者間の財務上の比較には、自己資本比率とか使用総資本利益率等いろいろな指標がありますが、中小企業においては、経営者の個人資産を使用するケースが多いほか、実質自己資本に近い役員借入金等があることから、共通の尺度で判断するには疑問があります。

そこで今回は、利益率の中でも売上高営業利益率を見ていきます。これは、不況期のたびに金融機関が融資時に重視すべき項目であるからです。

資料2は全国ベースの（売上高）営業利益額ですが、政府が助成金額を検討等する場合、売上高利益率ではなく、金額ベースで捉えています。

さて（資料2）で分かることは、売上高利益（以下、利益）は約一〇〇万円（年間）の企業数が最も多いことです。

そして、上位二五％の企業の利益が六七〇万円、下位二五％の企業が▲一四〇万円。統計上から企業全体の五二％は▲四〇〇万円超からプラス四〇〇万円以下の企業であるということです。

※　資料にある中央値は、財務指標ごとに最小値か最大値まで並べた時のちょうど中間（五〇％）に位置する企業の財務指標の数値です。

「中央値一・一」は、営業利益で見ると一一〇万円近傍に企業が集中していることを示しています。この中央値の右側の二五％（表枠内・P75）が一一四万円超から六七二万五千円の企業を示し、そして営業利益の一一四万円から▲一三七万二千円が左側の二五％（同P25）の企業を示します。

三　中小企業の純資産

次に中小企業の純資産はどの位なのかを分布図で見てみましょう（資料3参照）。

資料3の純資産分布も、九五万社の決算書を一〇年間分入れて分析を行っているため、かなり中小企業の実態を表しているものといえます。

同資料を簡単に説明しますと、中小企業における純資産の中央値は、六九〇万円となっています。そして、純資産▲二千万円から二千万円以下の企業が全体の五二％を占めています。

〈資料１〉中小企業者数の推移

（法人）

	大規模	増減	中規模	増減	小規模	増減	合計	増減
2009 年	11,645		419,209		1,356,102		1,786,956	
2012 年	10,319	▲ 1,326	400,056	▲ 19,153	1,277,893	▲ 78,209	1,688,268	▲ 98,688
2014 年	10,817	498	440,904	40,848	1,278,901	1,008	1,730,622	42,354
2016 年	10,878	61	412,897	▲ 28,007	1,186,539	▲ 92,362	1,610,314	▲ 120,308

（個人）

	大規模	増減	中規模	増減	小規模	増減	合計	増減
2009 年	281		116,694		2,309,259		2,426,234	
2012 年	277	▲ 4	110,064	▲ 6,630	2,064,921	▲ 244,338	2,175,262	▲ 250,972
2014 年	293	16	116,070	6,006	1,973,353	▲ 91,568	2,089,716	▲ 85,546
2016 年	279	▲ 14	116,889	819	1,861,851	▲ 111,502	1,979,019	▲ 110,697

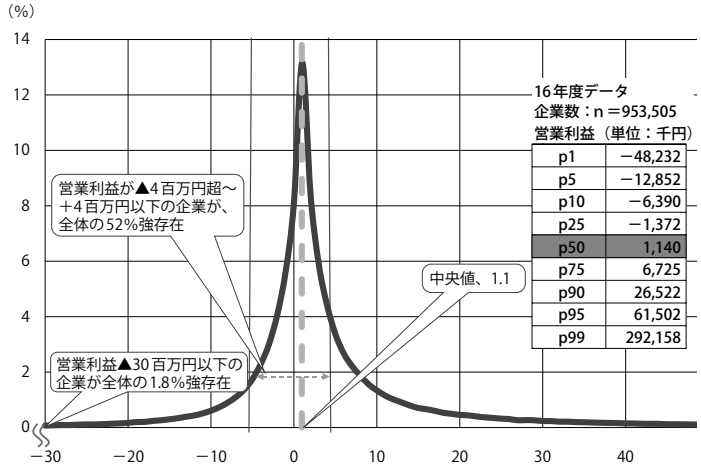
〈合計〉

	大規模	増減	中規模	増減	小規模	増減	合計	増減
2009 年	11,926		535,903		3,665,361		4,213,190	
2012 年	10,596	▲ 1,330	510,120	▲ 25,783	3,342,814	▲ 322,547	3,863,530	▲ 349,660
2014 年	11,110	514	556,974	46,854	3,252,254	▲ 90,560	3,820,338	▲ 43,192
2016 年	11,157	47	529,786	▲ 27,188	3,048,390	▲ 203,864	3,589,333	▲ 231,005

「2019 年版中小企業白書」付属統計資料より作成

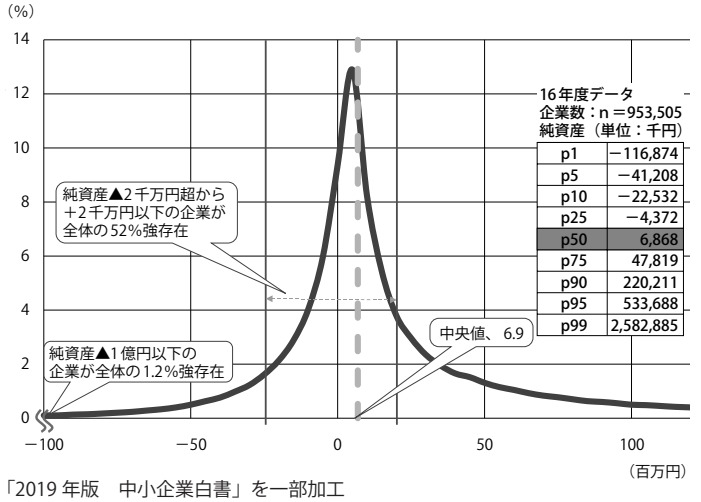
小規模企業：従業員 5 人（製造業は 20 人) 以下、中規模企業：従業員 6 人～ 100 人（製造業等 6 人～ 300 人）以下

〈資料２〉中小企業の営業利益の分布（2016 年度）



「2019 年版　中小企業白書」を一部加工

〈資料３〉中小企業の純資産の分布（2016 年度）



「2019 年版　中小企業白書」を一部加工

そして下位二五％が▲四三〇万円（債務超過）で、上位二五％が約四、七〇〇万円の純資産で経営を行っていることがわかります。

中小企業の実態を更に明確にするには、経営者の年齢についても加味して考えるべきですが、一言でいいますと、六〇歳以上の経営者の割合は現在、五〇％を優に超えており、今後、その割合が高くなっていくことも予想されます。

今後一〇年間で経営者交代がなされないと経営はさらに厳しくなるでしょう。

日本経済では小規模企業を含めた中小企業の下支えが不可欠です。政府がどのような中小企業等への対策を行っていくのかが注目されます。

新型コロナ対策で国等から支給される助成金等の課税・非課税区分

新型コロナウイルス感染症に伴う助成金や給付金等が課税されるかどうかは、原則として所得税法の規定によります。

具体的には、所得税法第九条に非課税とされる項目が限定列挙されており、ここに記載のないものは、特別法等で非課税と定めない限り、課税となるのが基本的な考え方です。また、保険金や損害賠償金等については、所得税法施行令第三〇条の規定により、次のものが非課税所得に該当すると定めています。

(1) その見舞金が心身又は資産に加えられた損害につき支払を受けるものであること

(2) その見舞金の支給額が社会通念上相当であること

(3) その見舞金が役務の対価たる性質を有していないこと

課税対象となる助成金等を令和二年中に受け取った場合は、令和三年三月十五日までに確定申告が必要となります。

法人については、持続化給付金などは「支給決定があった日」、雇用調整助成金などは「給付原因の事実があった日」の属する事業年度での処理となります。

図表1
新型コロナに伴い支給される主な助成金等の課税関係

非課税	Ⅰ　所得税法が非課税の根拠となるもの	学資として支給される金品（所得税法９条１項15号）
		学生支援緊急給付金
		心身又は資産に加えられた損害について支給を受ける相当の見舞金（所得税法９条１項17号）
		低所得のひとり親世帯への臨時特別給付金
		新型コロナウイルス感染症対応従事者への慰労金
		企業主導型ベビーシッター利用者支援事業の特例措置における割引券（通常時のものは雑所得に区分されるものとして課税）
		東京都のベビーシッター利用支援事業における助成（通常時のものは雑所得に区分されるものとして課税）
	Ⅱ　新型コロナ税特法が非課税の根拠となるもの	特別定額給付金（新型コロナ税特法４条１号）
		子育て世帯への臨時特別給付金（新型コロナ税特法４条２号）
	Ⅲ　支給の根拠となる法律が非課税の根拠となるもの	新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（雇用保険臨時特例法７条）
		新型コロナウイルス感染症対応休業給付金（雇用保険臨時特例法７条）
課税	Ⅳ　事業所得等に区分されるもの	持続化給付金（事業所得者向け）
		家賃支援給付金
		農林漁業者への経営継続補助金
		文化芸術・スポーツ活動の継続支援
		東京都の感染拡大防止協力金
		雇用調整助成金
		小学校休業等対応助成金
		小学校休業等対応支援金
	Ⅴ　一時所得に区分されるもの	持続化給付金（給与所得者向け）
	Ⅵ　雑所得に区分されるもの	持続化給付金（雑所得者向け）

図表1に沿って主な助成金等の課税関係等を見ていきます。

【非課税】

Ⅰ　所得税法による非課税

所得税法第九条一項一五号で「学資として支給される金品」、同条一項一七号で「心身又は資産に加えられた損害について支給を受ける相当の見舞金」として四項目が挙げられています。

Ⅱ　新型コロナ税特法による非課税

1　特別定額給付金

国民一人につき、一〇万円を給付。

2　子育て世帯への臨時特別給付金

児童手当受給世帯に対象児童一人につき、一万円を上乗せ給付。

Ⅲ　雇用保険臨時特例法による非課税

1　新型コロナウイルス感染症対応休業支援金

2　新型コロナウイルス感染症対応休業給付金

1の制度は、新型コロナウイルス感染症の影響により休業させられた従業員等（雇用保険の被保険者）のうち、休業期間中に休業手当を受けることができなかった従業員等に対して、その従業員等の申請により、休業前賃金の八〇％（月額上限三三万円）を休業実績に応じて支給する制度です。また、2は雇用保険被保険者でない従業員等についても1に準じて給付金の支給が受けられます。

【課税】

課税扱いとされる場合は、事業所得等に該当します。

Ⅳ　事業所得等に該当するもの

1　持続化給付金（事業所得者向け）

新型コロナウイルス感染症拡大によって事業収入が大幅に減少した事業者に対して最大で法人は二〇〇万円、個人事業者は一〇〇万円が支給される給付金。この給付金は、法人・個人に関わらず課税対象とされ、税務上、法人は雑収入、個人事業者は事業所得等になります。ただし、売上激減の経営環境においては、経費などの損金が大きく、影響は小さいと考えられます。

なお、消費税は不課税です。

2　家賃支援給付金

令和二年五月から十二月の売上高について、一カ月で前年同月比五〇％以上減少又は連続する三カ月の合計で前年同期比三〇％以上減少のいずれかに該当するなど一定の要件を満たす法人・個人事業者へ支給。

給付額の算定方法は、申請時の直近一カ月における家賃に基づき算定した給付額の六倍で、法人で最大六〇〇万円、個人事業者で最大三〇〇万円が支給されます。

Ⅴ　一時所得に該当するもの

Ⅵ　雑所得に該当するもの

Ⅴ、Ⅵについては、持続化給付金の対象拡大により、確定申告書における主たる収入として、業務委託契約等に基づく事業活動からの収入を事業収入ではなく、給与所得又は雑所得の収入に計上しているフリーランスなどについても、適用対象となりました。

これを受けて、国税庁は持続化給付金の所得区分に一時所得と雑所得を追加しています。

◇　損害賠償金等の取扱い

今後、感染症対応によっては、民間で損害賠償が発生してくる可能性があります。そこで、その課税関係を整理すると次のようになります（図表2）。

㋑　非課税

㋺　収入金額として課税

㋩　損失の金額の計算で控除

なお、㋩の損失（医療費等）が保険金等より少なく保険金等が残っているときは、その保険金等は非課税となります。

図表2
損害賠償金等を取得した場合の課税関係

取得原因				課税関係	具体例	
心身に加えられた損害に基因して取得するもの		給与又は収益の補償		非課税	給与又は事業の収益の補償として加害者から受けるもの	㋑
		慰謝料その他精神的補償料など		非課税	慰謝料、示談金	
		相当の見舞金		非課税	いわゆる災害見舞金	
資産に加えられた損害に基因して取得するもの	棚卸資産など			課税	棚卸資産の火災保険金、特許権の侵害による補償金	㋺
	店舗、車両などの固定資産	収益の補償		課税	復旧期間中の休業補償金	
		資産そのものの損害補償	補償を約したもの	課税	収用等により漁業権等が消滅することにより受けるもの	
			突発的なもの	非課税	火災保険金、店舗の損害により受ける損害賠償金	㋩
		相当の見舞金		非課税	いわゆる災害見舞金	㋑
必要経費に算入される金額を補償するために受ける損害賠償金等				課税	従業員の給与や一時借りした仮店舗の賃借料の補填のために受けるもの	㋺
医療費控除の対象とされる医療費がある				非課税	医療費を補填するために受けた保険金	㋩

パワーハラスメント
労災認定基準の改正

令和二年六月から施行されたパワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法の改正）に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、「心理的負荷による精神障害の労災認定基準」（以下「認定基準」といいます。）が改正されました。

法制化されたパワーハラスメント防止対策の概要、認定基準の変更点について説明します。

一　動向

業務による心理的負荷を原因とする精神障害は、平成二十三年十二月に策定した認定基準に基づき労災認定が行われ、労災請求件数は、平成三十年度には一、八一〇件にのぼり、六年連続で過去最多を更新し、今後も増加が見込まれる状況にありました。また、認定基準の策定以降、働き方の多様化が進み、労働者を取り巻く職場環境が変化するなど社会情勢の変化も生じていました。

二　精神障害の労災認定

発病した精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に限られます。

仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が強い場合でも、同時に私生活でのストレス、既往症やアルコール依存などが関係している場合にはどれが発病の原因なのか判断し、認定を行っていきます。

労災認定のための要件は、次の通りです。

①　労災認定基準の対象となる精神障害を発病していること

②　認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね六か月間に、業務による強い心理的負荷が認められること

③　業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

三　パワーハラスメント防止対策の法制化

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付け、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。

㈠　パワーハラスメントの定義

同法及び同法に基づく指針による職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる次の三つの要素をすべて満たす言動と定義されています。

①　優越的な関係を背景とした言動であって

②　業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより

③　就業環境が害されるもの

㈡　パワーハラスメントの類型

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては次の六つに分類されています。

①　身体的な攻撃（暴行・傷害）

②　精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

③　人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

④　過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）

⑤　過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）

⑥　個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

四　認定基準の改正

認定基準の改正では「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントが、明示されました。

㈠　改正前

上司や同僚等から、嫌がらせ・いじめや暴行を受けた場合、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」という具体的出来事で業務による心理的負荷を評価していました。

㈡　改正後

職場での人間関係の優位性等に注目した上で、適切に評価し得る「具体的出来事」に当てはめ、心理的負荷を「強から弱」で判断することになりました。

① 職場における人間関係の優位性「あり」のとき

「業務による心理的負荷評価表」のうち、「上司等（※）から身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」という具体的出来事に当てはめた上で心理的負荷の強度を判断します。

※「上司等」とは…職務上の地位が上の者のほか、同僚又は部下であっても、業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、その者の協力が得られなければ業務の円滑な遂行を行うことが困難な場合や、同僚又は部下からの集団による行為でこれに抵抗または拒絶することが困難である場合を含みます。

心理的負荷の相互評価の視点として、次のものがあります。

・指導、叱責等の言動に至る経緯や状況
・身体的攻撃、精神的攻撃等の内容、程度等
・反復、継続など執拗性の状況
・就業環境を害する程度
・会社の対応の有無及び内容、改善の状況

次に、心理的負荷の強度を判断する具体例を見ていきます。

【「強」に該当する例】

イ　上司等から治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合

ロ　上司等から暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合

ハ　上司等から次のような精神的攻撃が執拗に行われた場合

・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃
・必要以上に長時間にわたる厳しい叱責、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える精神的攻撃
・心理的負荷としては「中」程度の身体的攻撃、精神的攻撃等を受けた場合であって、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

【「中」に該当する例】

上司等による次のような身体的攻撃、精神的攻撃が行われ、行為が反復継続していない場合

・治療を要さない程度の暴行による身体的攻撃
・人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない又は業務の目的を逸脱した精神的攻撃
・必要以上に長時間にわたる叱責、他の労働者の面前における威圧的な叱責など、態様や手段が社会通念に照らして許容範囲を超える精神的攻撃

【「弱」に該当する例】

上司等による「中」に至らない程度の身体的攻撃、精神的攻撃等が行われた場合

② 職場における人間関係の優位性「なし」のとき

「業務による心理的負荷評価表」のうち、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」という具体的出来事で心理的負荷の強度を判断します。

心理的負荷の相互評価の視点として、次のものがあります。

・暴行又はいじめ、嫌がらせ内容、程度等
・反復、継続など執拗性の状況
・会社の対応の有無及び内容、改善の状況

心理的負荷の強度を判断する具体例を見ていきます。

【「強」に該当する例】

イ　同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合

ロ　同僚等から、暴行等を執拗に受けた場合

ハ　同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合

ニ　心理的負荷としては「中」程度の暴行又はいじめや嫌がらせを受けた場合で、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

【「中」に該当する例】

イ　同僚等から、治療を要さない程度の暴行を受け、行為が反復・継続していない場合

ロ　同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を受け、行為が反復・継続していない場合

【「弱」に該当する例】

同僚等から、「中」に至らない程度の言動を受けた場合

なお、精神障害の労災認定は、都道府県労働局又は労働基準監督署が問い合わせ窓口です。

飛込し受注は悪いのか

（質問）

当社は、A高校の清掃業務をS社（一次下請、中間業者）を通して請け負っています。S社は技術的ノウハウがなく、いわゆる当社への「丸投げ」をこの8年間行ってきました。来年より、当社がA高校より直接仕事を請け負おうと思うのですが注意事項を教えて下さい。（K管財㈱）

（回答）

まず、中間業者S社の立場からみると、

① うちが見つけてきた仕事。うちの従来からの顔で受注できたので、下請業者はこの恩義を忘れるべきではない

② うちが中間に入っていることで、下請業者の支払条件の不安を払拭している

③ 発注先の要望を聞いて伝えているから仕事上のトラブルが生じない

といったことで自社の存在意義を主張していると思われます。

一方、御社は上記①の条件は認めているが、②と③については殆ど感じていない状況にあるのでしょう。

いわゆる「丸投げ」によく見られますが、仕事の連絡等で発注者と最終的な下請業者の仲が緊密になるケースは多くあります。

以下、御社の立場で考えますと、

① 中間マージンをとられることで利益が薄い

② 仕事の実際面で発注者の指示と、中間業者の指示が食い違うことでやりにくい

③ 中間業者より自社の方が信頼度が高い

このうち、①の理由だけの場合では、飛込し受注は避けるべきでしょう。一方、②と③の場合ですが、発注者の態度は二通り考えられます。

一つは、中間業者を切り、中間業者に今後ほとんど仕事を出す可能性がない。もう一つは、A高校が他の仕事で中間業者を使っていきたい。

後者の場合では、S社、発注者との円満な関係を考えての行動が求められます。

「反論」から「ルール化」へ

納期や締切りの直前になって「作業の見積りが甘かった」と後悔した経験が誰にでもあると思います。特に競争激化での営業担当者であれば、仕事を取るためのプレッシャーから、なおさらのこと。

これは、かかる時間を少なく見積もるという認知バイアス「計画錯誤」を持つからかも知れません。

この対策としてX社は、担当者が立案した計画に、自動的に〝ゆとり〟を付加するという対策をとりました。

誤った計画を出すことへの指摘や反論というより、ルール化することで、実効性の高い見積書が出るようになり、また、社内でのトラブルの減少にもつながるという効果が出ているそうです。

経営者の正念場

新型コロナ禍での甲社（旅行業、従業員16名）の乙社長は、こう話します。

「2月はまだ売上70％減くらいでしたが、今後を考えて早めに資金の確保をしようと借入れ。しかし、3月にはほぼ予約はキャンセルで売上が80％ダウンしたため、すぐに日本政策金融公庫から1年分の資金を借入れ。4月から6月の売上はほぼゼロ。資金繰りはなんとかしたものの不安で夜寝られない日も多い。」

そのような中、先日、経営者仲間とZoomで話し合う中で、次の事を決断した。

① 社員の雇用を守ること

② 会社の存続を守ること

③ 政府のさらなる観光施策に備えること

乙社長は、「今後も中小旅行社では倒産するところが出ると思うが絶対に負けるわけにはいかない。定款変更も含め、旅行業以外に何かできることがあるか考えていくつもりだ」と話します。