



ハグインレター



FROM ユアブレーション 尾上会計事務所

P1



いくら利益を出せばいいのか？

先日ある社長様から率直な質問をいただきました。「そもそもうちの会社は1年間どれだけ利益を出せばええんやろ？」と。単刀直入な質問に、以下の通りお答えしました。

1. 目標値としての利益額の設定

まず、同業他社がどれくらい利益を出しているのかを参考に、目標利益額を設定していただくのも一つです。それを知るには、TKCのBASTが一番です。特長は以下の通りです。

収録社数 25万社超・収録業種 1,175種類・分析項目 65項目

TKC会員の月次巡回監査による高い品質・精度

特定の業種や役員報酬等に特化したラインナップも用意

業種別審査辞典で業界の特色や動向を確認可能

これだけの精度と速報性を持つ中小企業の経営指標は、世界にも類例がなく、税務当局、金融機関等から高く評価されています。このBASTデータをもとに、同業種の優良・黒字企業と業績を比較する経営改善計画策定時にベンチマーキングの指標にする 役員報酬・賃金・退職金の目安にすることが可能となります。

2. 借入金返済原資としての利益額の設定

通常いくらかでも借入金があるとすれば、1年間でいくら返済しなければいけないのか、少なくともそれだけの利益を出さないと、計算上資金が不足することになりますので、その金額も目標利益額の一つの目安になるかと思えます。

ただし、計算上、「税引後当期利益+減価償却費」の額が、実質的なキャッシュフローの増加となりますので、ご注意ください。なぜなら、減価償却費はすでに過去に支出した固定資産等の今年度の費用配分額であって、費用にはなってもお金は出ていかない特殊な費用であるからです。

決算書をご覧になって、上記の数字（これを「償却前利益」と言います）が、短期借入金と1年以内返済長期借入金の合計額よりも小さい場合は、運転資金が相対的に減少して、借り換えまたは新たな融資による資金調達が必要となる可能性が高いと考えられます。

3. 総合的な経営計画の立案

目の前の1年間の計画はもちろんですが、企業の持続的な発展と成長のためには、長期的なビジョンに基づいた3~5年以上の長期計画を立てることが必要と言われます。

現在の経営状況を総合的に分析したうえで、ヒト・モノ・カネ・情報といった経営資源をどこにどう配分して事業を成長させていくか、景気や業界の動向も踏まえての投資計画を含めた中で、目標利益の設定が必要になります。もしまだでしたら、一度一緒に長期の経営計画を検討して策定されてみませんか？



P2



賃上げ促進税制における

「くるみん認定」「えるぼし認定」

令和6年度税制改正で「賃上げ促進税制の拡大・延長」がありました。その中で、人的投資に対する上乗せ要件が新設され、「くるみん」または「えるぼし2段階目以上」の認定を受けた企業について、税額控除率が5%上乗せされることになりました（中小企業）

そこで今回は、「くるみん認定」「えるぼし認定」について、ご説明します。

（紙面の都合で一部省略して記載しています。詳細は厚生労働省のHPをご確認下さい）

【 くるみん認定（くるみんマーク） 】 子育てをサポートする企業が対象

法に基づき計画を策定し一定の基準を満たした企業は、申請を行うことにより、「子育てをサポートする企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

一定の基準（くるみん認定）：すべてに該当することが必要

1. 男性労働者の育休取得率10%以上、または企業独自の育休制度の取得を加え取得率20%以上

但し、労働者300人以下の場合は、計画期間に以下のような特例を満たせば対象になる。

- ・子の看護休暇を取得した男性労働者がいる。
- ・中学校卒業前の子を育てる男性労働者が、所定労働者短縮措置を利用。
- ・小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子、または小学校就学前の孫について、企業独自の育休制度を利用した男性労働者がいる。

2. 女性労働者の育休取得率が75%以上。

3. フルタイム労働者の法定外労働・法定休日労働の平均が月45時間未満、かつ月平均の法定外労働60時間以上の労働者がいないこと。

【 えるぼし認定（えるぼしマーク） 】 女性の活躍を推進する企業が対象

法に基づき計画を策定し一定の基準を満たした企業は、申請を行うことにより、「女性の活躍を推進する企業」として、厚生労働大臣の認定（えるぼし認定）を受けることができます。

一定の基準（えるぼし認定）：2段階目以上となるには、3つ以上の該当が必要

1. 採用：正社員に占める女性労働者の割合が、産業ごとの平均値以上

2. 継続就業：正社員の女性労働者の平均勤続年数が、産業ごとの平均値以上

3. 労働時間等：法定時間外労働、法定休日労働の平均時間が45時間未満

4. 管理職比率：管理職に占める女性労働者の割合が、産業ごとの平均値以上

5. 多様なキャリアコース：女性の非正社員から正社員への転換などの実績

（記事担当：社会保険労務士 小山雅広）

※新たにハクシオンレターの配信先をご紹介頂ける場合には、お手数ですが□に✓を入れご返信ください。

□ 下記へ配信してください。
会社名 _____

ユアブレーション 尾上会計事務所 宛
TEL _____

FAX 079-288-0997
FAX _____

TKC全国会を通じて当事務所と業務提携を行っている
大和ハウス工業株式会社様からの参考事例です

当社の分譲賃貸住宅を購入された 法人・会社経営者様の事例

「株価対策」「事業承継対策」「事業多角化」「相続税対策」「収入確保」

● 法人がご購入された事例

1. 【リサイクル業】業績好調。将来の収入を確保する為、購入。
2. 【運送業】ホールディングス化を実施。本業が高収益の為、自社株評価減対策として購入。
3年経過後に、時期をみて自社株を後継者へ贈与予定。
3. 【農業資材販売】子どもが事業承継をするにあたり業界の将来に不安を感じ購入。
4. 【建築工事】事業承継対策としてホールディングスを設立し自社株評価減対策で購入。
3年経過後に、時期を見て自社株を後継者へ贈与予定。
5. 【建設資材販売】業績好調。事業後継者の将来を考え収入の確保を目的に購入。
6. 【建設業・資材販売】業績好調。事業多角化の一環として購入。

● 会社経営者（個人）がご購入された事例

1. 【旅館経営者】事業は順調。他物件の不動産売却資金を原資として購入。
2. 【建設会社経営者】事業は順調。自己資金を一部使用し老後の収入を確保する為に購入。
3. 【動物病院経営者・獣医】業績好調。個人の相続税対策として購入。
4. 【プロパンガス事業経営者】収入の確保と相続対策として購入。
5. 【建設機械販売経営者（外国籍）】事業は順調。日本に収益物件の所有希望。

【賃貸住宅における一括借上に関する注意事項】

○賃貸住宅を賃貸する場合、借主（サブリース会社を含む）による一定の条件があります。○賃料は、契約開始日以降、賃貸借契約に基づき一定期間経過時およびそれ以降も契約に定める期間が経過すること、貸主借主協議のうえ、賃料の改定を行う場合があります。○また改定時期にかかわらず、物価・経済状況の変動や近隣賃料の著しい変化等により賃料が不相当になった場合も、貸主借主協議のうえ、賃料の改定を行う場合もあります。○賃料改定の協議が、賃料の改定期日以降に整った場合は、改定期日に遡って改定されます。○賃貸借契約においては、契約の定めに従い、賃料の免責期間が適用される場合があります。○また、建物や設備の維持修繕等においては、建物の所有者としてご負担いただく費用があります。○なお、賃貸借契約期間中においても解約になる場合があり、また、貸主から更新の拒絶をされる場合には正当な理由が必要となります。

★将来に備えて、ご購入を頂いております。

※当社のPDBシステム（資産診断シミュレーション）を利用し、現状把握を行ってからご契約を
いただいている事例が殆どです。是非PDBシステムをご利用ください。



TKC全国会 協定企業
大和ハウス工業株式会社

東京本社 営業推進部 東京都千代田区飯田橋3丁目13番1号 〒102-8112 Tel 03-5214-2134

本社 営業推進部 大阪市北区梅田3丁目3番5号 〒530-8241 Tel 06-6225-7156

建設業許可番号・国土交通大臣許可(特-2)第5279号

宅地建物取引業者免許番号・国土交通大臣(16)第245号

www.daiwhouse.co.jp

森林育成紙TM使用



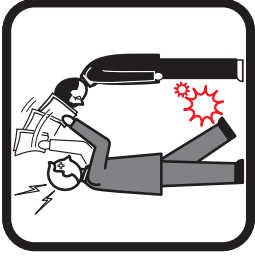
エコファースト企業
環境大臣認定
We Build ECO
Daiwa House Group

気を付けましょう！

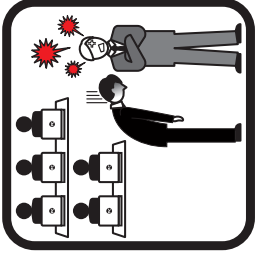
RCハラスメント事例集より

【パワーハラスメント】

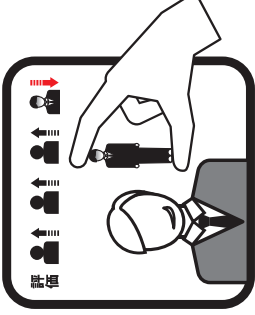
殴る、蹴る等の
身体的な攻撃



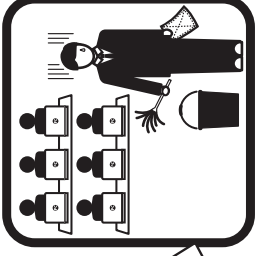
他者がいる前で
一方的な恫喝



著しい不当な評価や
意図的な昇進、昇格の妨害



仕事を与えない等の
過小な要求



暴言を吐く等の
精神的な攻撃



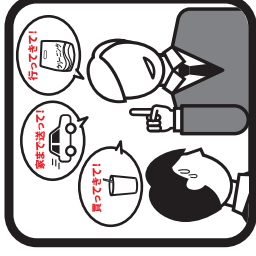
物を投げつける、
机を叩く等の脅迫的な行為



不当な転勤、退職の強要
解雇の示唆等



業務の範疇を超える
私用の言いつけや要求



個人の尊厳や人格の否定



人間関係からの切り離し



大量の仕事の押し付け等の
過大な要求



私的なことを執拗に
問い質すような個人の侵害

