



ハス

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と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

気候関連財務情報開示 タスクフォース (TCFD)

気候変動対策は喫緊の課題となっていて、世界のあらゆる分野で取り組みが行われていますが、金融分野で実施されています。気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)もその一つです。

TCFDは「Task force on Climate-related Financial Disclosures」の略で、G20の要請を受け、2015年に金融安定理事会(FSB)により設立されました。2017年6月に「TCFD提言(最終報告書)」を公表し、気候変動に対する取り組みの情報開示を企業に推奨しています。TCFDは、日本国内でも義務化が検討されており今後企業がどのように対応すべきなのかを確認しておきましょう。

TCFDの目的とメリット

TCFDの目的は環境省の資料によれば、次のように示されています。

「投資家に適切な投資判断を促すための一貫性、比較可能性、信頼性、明確性をもつ、効率的な気候関連財務情報開示を企業へ促すことを目的とする」

投資家の視点は財務状況だけでなく、非財務状況も重視した「ESG(環境、社会、ガバナンス)投資」が急拡大しています。気候変動による潜在的なリスクを財務諸表などから判断するのは困難であり、TCFDでは企

業に対して気候変動対策だけでなくそれが財務に与える影響に関する情報も開示するよう提言しています。

TCFD提言に賛同し、情報開示を行うことで企業が得られる主なメリットは、以下のとおりです。

- ① SDGs目標13「気候変動から地球を守るために、今すぐ行動を起こそう」に沿った環境経営ができ目標達成となる
- ② 企業の気候変動対策の取り組みを「見える化」することで投資を呼び込み環境保護と経済成長の両立を実現させることで投資拡大につながる
- ③ 自社の経営リスクを洗い出すことができ気候関連リスクを把握できる
- ④ 経営リスクの把握とともにビジネスチャンス拡大、資金調達の拡大、評価機関の格付けアップで企業価値の向上を見込める

これらのメリットは、特に中小企業では自社の取り組みをアピールする機会にもなり、リスク対策とビジネスチャンスを同時につかむことができるという見方もできます。

TCFDで開示する情報とは？

企業が開示する気候関連情報とは、具体的にはどのようなものでしょうか。

TCFD提言では具体的に4つの情報を示しています。開示基礎項目として「ガバナンス」、「戦略」、「リスクマネジメント」、「指標と目標」の4つの要素です。重要な要素の順番にそれぞれ細かくみていきましょう。

- (1) ガバナンス
経営陣の関与
・リスクと機会に対する取締役会の監督体制
・リスクと機会を評価・管理するうえでの経営者の役割
企業の経営陣がいかに気候関連リスクに意識があるのかを適切に判断するためにガバナンスは最重要項目であり投資家や金融機関は大きな関心をもって見ます。

(2) 戦略

- ・短期・中期・長期のリスクと機会
 - ・気候変動のリスクと機会が事業・戦略・財務に及ぼす影響
 - ・複数の気候シナリオを考慮した組織戦略の強靱性の開示
 - 次に、重要なこの情報をもとに投資家は、企業の将来のパフォーマンスを判断します。より具体的であれば高評価に繋がります。
 - (3) リスクマネジメント
 - ・リスクの識別・評価のプロセス
 - ・リスク管理のプロセス
 - ・組織全体のリスク管理への統合状況
 - ・気候関連リスクの識別・評価・管理の状況をオープンにすることで投資家はリスク管理体制を正しく評価することができます。
 - (4) 指標と目標
 - ・組織が戦略・リスク管理を行う上で用いる指標
 - ・温室効果ガス排出量
 - ・リスクと機会の管理上の目標と実績
- 4つの中で最も重要度は低いですが、指標と目標に関する情報を開示することで企業の対応

能力や管理・適応状況の進捗を把握することができ同業他社の比較材料として活用されます。

TCFDにおけるシナリオ分析

TCFD提言は前記(2)の戦略項目において「シナリオ分析」の情報開示を推奨しています。環境省の公表資料（参考…「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ」）の通り、将来の不確実性を予測することで柔軟な対応が可能になります。気候変動は、将来にわたって長期的に起こる現象で不確実性を予測するため楽観的なシナリオから悲観的なシナリオまで様々なストーリーを分析する必要があります。

シナリオ分析を実施する際は次の流れで進行します。

1 リスクの重要度の評価

想定されるリスクと機会を調べ、自社にどれほどの影響があるか予測し重要度を評価する

2 シナリオ群の定義

1・5度上昇シナリオ、2度上昇シナリオなど複数パターンを検討する

3 事業インパクト評価

定義したシナリオ群に応じ、気候変動が自社に与える財務的影響について評価する

4 対応策の定義

特定したリスクを踏まえ、どのような対応策をとるか検討する

5 文書化と情報開示

1・4の内容を文書化し情報を開示する

一度開示して終わりというのではなく、継続的にシナリオ分析を進化させていくことが企業の価値向上に繋がると言えます。

日本におけるTCFD提言の取り組み状況

TCFDに対して、世界全体では4925の企業・機関が賛同しています。そのうち日本の企業・機関は1488社で世界一の数となっています（2023年11月24日時点）。日本の企業や投資家は世界的にみても環境問題への意識が高いと言えます。

事例① キューピー株式会社…2021年11月にTCFD提言への賛同を表明。原材料の確保を自然環境に依存しているため収穫量の減少や品質低下などをリスクと捉えた企業戦略を行っています。

事例② 株式会社商船三井…2018年11月にTCFD提言への賛同を表明。燃料油の価格変動、自然災害などをリスクと捉え対応策を設定。3度シナリオ、2度以下シナリオ、1・5度以下シナリオなど複数パターンを作成し細かい対策を開示しています。

欧州ではTCFDの義務化をしようとする流れとなっており日本でも同様の動きがみられます。

TCFD義務化が企業にとつて負担になるという意見もありますが、リスクにあらゆる対策を考へておくことは有益と言えます。

投資家の判断材料にもなるため重要性を理解し持続可能な経営に役立ててください。

令和6年度税制改正 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、控除率が上乘せされます。

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す。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%上乘せされて、増加額の30%を法人税額等から控除することができます。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%上乘せされます。

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%以上の区分に応じて、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%以上の場合は25%の税額控除を適用することができます。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) その他の上乘せ措置

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、適用することができます。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			35%	+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%			+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%

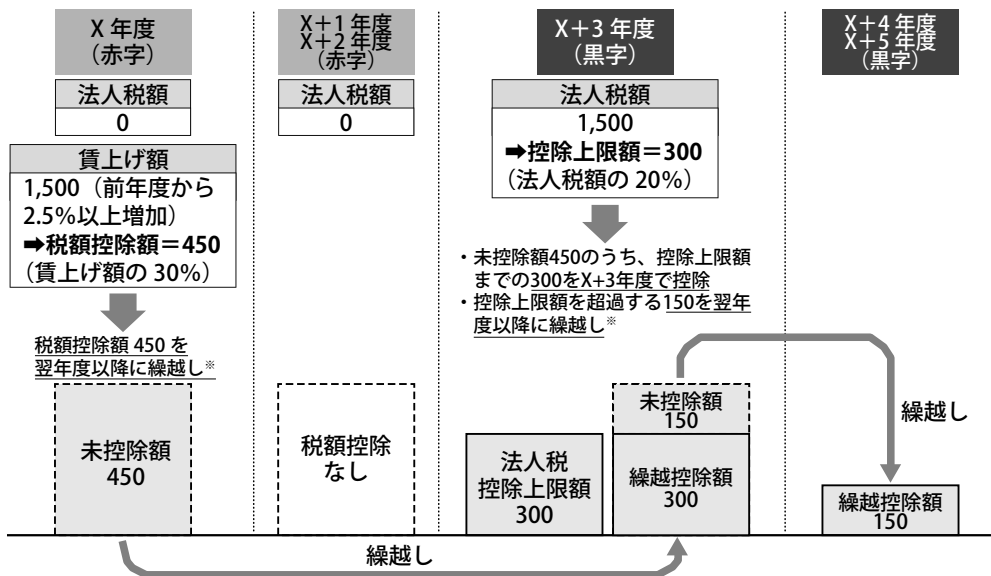
※くるみん・えるぼしの要件は、次の通りです。

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

傷病手当金制度 (健康保険)



傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガで仕事を休み、その間の給与を受けられない時に支給される給付金です。今回は、傷病手当金の支給要件や支給額、他制度から給付等を受けられる時の調整方法などを確認していきます。

なお、健康保険制度の被保険者（制度の運営主体のことをいいます。）は、「全国健康保険協会（協会けんぽ）」と「健康保険組合」の2種類に大別することができ、健康保険組合の場合は、法令で定められた水準を上回る独自の給付（付加給付）を実施

している組合もあります。健康保険組合の被保険者が受ける保険給付及びその手続きについては、各健康保険組合にお問い合わせください。

一 支給要件

傷病手当金は、被保険者が業務外で生じた病気やケガのために働くことができず、会社を休んだ日が連続して3日間（「待期」といいます）あった上で、4日目以降、休んだ日に対して支給されます。この要件を(一)から(四)に分け、注意点を見ていきます。

(一) 「業務外」の事由による病気やケガの療養のための休業であること

健康保険給付として受ける療養に限らず、自費で診療を受けた場合でも、仕事に就くことができないことについての証明がある時は支給対象となります。また、自宅療養の期間についても支給対象となります。

ただし、業務上・通勤災害によるもの（労災保険の給付対象）、病気とみなされないもの（美容整形など）は、傷病手当金は

支給対象外です。

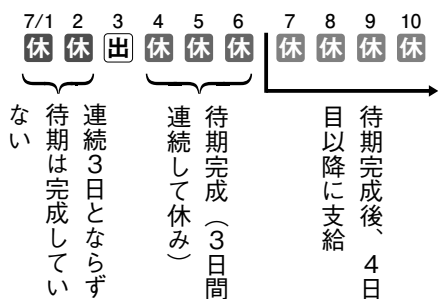
(二) 仕事に就くことができないこと

仕事に就くことができない状態の判定は、療養担当者の意見等を基に、被保険者の仕事の内容を考慮して判断されます。

(三) 待期があつた上で、4日目以降も仕事に就けなかったこと

待期は、前記のとおり「連続」している必要があります。

例) 7月1日から休み始めた場合



また、この待期には、年次有給休暇、土日・祝日等の公休日も含まれ、また給与の支払いの有無は問いません。

就労時間中に業務外の事由で発生（例えば、勤務の途中に職務から離れ、業務上の災害に該当しない場合など）した病気やケガについて仕事に就くことができない状態となった場合には、その日が待期の初日として起算されます。

(四) 休業した期間について給与の支払いがないこと

業務外の事由による病気やケガで休業している期間について生活保障を行う制度のため、給与が支払われている間は、原則として、傷病手当金は支給されません（給与と傷病手当金の調整は後述します）。

なお、任意継続被保険者（退職等で被保険者の資格を喪失した後において、一定要件を満たし、被保険者の資格を継続している者）である期間中に発生した病気やケガについては、傷病手当金は支給されません。

二 支給される額

傷病手当金は、休んだ日ごとに支給されます。

土日・祝日など会社の公休日とされる日であっても、前述の

支給要件を満たし、傷病の状態をみて、「仕事に就くことができないう状態にある場合は支給対象となります。

例えば、1か月間のすべてが仕事に就くことができない状態の時は、次の計算により求めた「1日あたりの額」にその期間の日数を乗じたものが、傷病手当金として支給されます。

(一) 1日あたりの額の計算方法
傷病手当金の支給開始日以前に、健康保険の被保険者となっていた期間が1年以上か否かにより計算方法が異なります。

① 被保険者となつて1年以上経過している者

【支給開始日の属する月以前の12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額】÷30日×3分の2

② 被保険者となつて1年に満たない者

前記①の【内の箇所は、次のいずれか低い額です。
・支給開始日の属する月以前の各月の標準報酬月額の平均額

・30万円(※)
※ その年度の前年度9月30

日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額を表しており、変動することがあります。「30万円」は協会けんぽの額であり、健康保険組合の場合は、各健康保険組合にご確認ください。

(二) 傷病手当金の調整

次のいずれかに該当する場合は、傷病手当金の支給額の全部または一部が調整されます(支給されない)。

① 給与の支給がある
休んだ期間について、給与の支払いがある場合、傷病手当金は支給されません。

ただし、休んだ期間についての給与支払いがあつても、給与の1日あたりの額が、傷病手当金の日額より少ない場合、傷病手当金と給与の差額が支給されます。

② 障害厚生年金又は障害手当金(厚生年金保険)を受けている

同一の傷病等による厚生年金保険の障害厚生年金又は障害手当金を受けている場合、傷病手当金は支給されません。

ただし、障害厚生年金の額(同一支給事由の障害基礎年金が支給される時はその合算額)の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。また、障害手当金の場合は、傷病手当金の額の合計額が障害手当金の額に達することとなる日までの間、傷病手当金は支給されません。

③ 老齢・退職年金を受ける
資格喪失後に傷病手当金の継続給付を受けている方が、老齢・退職年金を受けることになった場合、傷病手当金は支給されません。

ただし、老齢・退職年金の額の360分の1が傷病手当金の日額より少ない場合は、その差額が支給されます。

④ 労災保険から休業補償給付を受けていた(受けている)
過去に労災保険から休業補償給付を受けていて、休業補償給付と同一の病気やケガで労務不能となった場合は、傷病手当金は支給されません。

また、業務外の理由による病気やケガのために労務不能

となった場合でも、別の原因で労災保険から休業補償給付を受けている期間中は、傷病手当金は支給されません。

ただし、休業補償給付の日額が傷病手当金の日額より少ないときは、その差額が支給されます。

⑤ 出産手当金を同時に受けられる
傷病手当金の額が出産手当金の額よりも多いときは、その差額が支給されます。

三 支給される期間

病気やケガで休んだ期間のうち、待期間を除き、4日目から支給されます。支給期間は、支給を開始した日から通算して1年6か月です。

なお、令和4年1月1日より前は、支給開始日から1年6か月とされ、途中に出勤等により支給されない日がある場合でも、支給開始日から1年6か月を超えて支給されることはありませんでしたが、この支給方法が改められ、支給開始日から「通算して」1年6か月に達する日まで支給されています。

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。

中国の北宋時代の歐陽脩は、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。

- 1 馬上(馬)↓乗り物に乗っている時
- 2 枕上(枕)↓布団で寝ている時

3 廁上(トイレ)の中

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。