



- 東京証券取引所の改革に学ぶ経営
- 企業型確定拠出年金が節税と資産運用に活用できます
- 介護事業所の人材確保の最適解について考えてみる
- 分譲マンションの相続税評価額の計算方法の変更

東京証券取引所の改革に学ぶ経営

2008年9月世界金融危機リーマンショックの時に、日本の株価はバブル崩壊後最安値の7,054円を記録しました。批判は多々ありますが、アベノミクスと元日銀黒田総裁の異次元緩和により、株価は2万円を超えるところまで来ました。コロナショックでしばらく停滞していましたが、海外からプラスの喝が入ったことで3万円の台を突破し、今後も上値を探る展開です。喝を入れたのは、フォーブス世界長者番付で世界第5位、世界三大投資家の一人であり、米国オタワの賢人と呼ばれるウォーレン・バフェットです。投資の世界のカリスマが、本格的に日本の総合商社5社をはじめとした日本株に投資した事により、海外の投資家が購入を増やしました。呼応するように東証も自己改革を急ぎ、資本効率の改善や株主価値向上の具体策を打ち出すように企業に求めています。

特に重視されている指標がPBRです。PBRとはPrice Book-value Ratioの略称で「株価純資産倍率」といいます。市場が評価した値段（時価総額）が、会計上の解散価値である純資産（株主資本）の何倍であるかを表す指標で、PBRが1倍なら会社の持っている財産そのままの価値という意味です。日本にはPBRが1倍以下の企業が多く、東証が問題視しています。会社が持っている財産を切り売った合計よりも株価が低い状態で、投資家にとって魅力の無い企業のオンパレードです。将来値上がりや配当が期待出来ない、昔からの事業を守っているだけの企業には、投資する気持ちがわからないのは当然でしょう。日本のリーディング・カンパニーであるトヨタのPBRが1.35倍に対して、テスラは18倍です。市場は、圧倒的にテスラが伸びると評価しています。ゆうちょ銀行に至っては、0.54倍という保有財産の半分の価値しか無いという厳しい評価です。東証プライム市場の約半数、東証スタンダード市場の約6割の企業のPBRが1倍未満である現状から、まずは、80%以上の企業が解散価値以上の評価を受ける会社へと脱皮する事が、日本のリーディング・カンパニー群の目標となっています。

では、このPBRは、どのようにしたら高められるのでしょうか。事業を高収益なものに切り替えて行く必要はもちろんです。その前提にあるのは「無形資産に投資すること」です。つまり、研究開発、人材投資、ブランドや固有のビジネスモデル作りなど「貸借対照表には表示されない将来効果が発現するであろう要素」に思い切って投資をしていくことが大切です。製薬会社で言えば新薬開発、家庭や個人に置き換えると学歴や資格、技術習得への時間とお金への投資にあたります。今、流行りのリスクリングも個人のPBRアップに繋がるといえます。

森記念財団 都市戦略研究所 が毎年公表している都市特性評価(2023年版)は、1位が大阪市、2位が横浜市、5位が京都市、8位が松本市でした。評価項目は、経済ビジネスだけでなく研究開発や文化交流、生活居住、環境、交通アクセスといった6分野(計26指標グループ、86指標によって構成)で評価し総合的に順番づけしています。都市も、道路やビルなどの固定資産の集合体ですが、その内訳には、学校や病院があったり公園があったり、人々を支える各種サービスが充実していたりと、ハードとソフト、まさに無形資産の蓄積が魅力を高める部分も大きいと感じます。大企業と都市について述べましたが、翻って我々中小企業のPBRは、どうでしょうか。無形資産への投資を重ね、少子化でますます悪化する人手不足、異業種からの参入を含めた過当競争への備えは、十分でしょうか。改めて考えるきっかけにしたいものです。

成迫 升敏



企業型確定拠出年金が節税と資産運用に活用できます

経営者様からのご相談で、個人の税額を押さえたい、従業員の給与で節税できるものがないか、資産運用の賢いやり方を知りたい、という問い合わせをいただきます。その際には小規模企業共済や個人型確定拠出年金（以下iDeCoという）などをお勧めしますが、今回は経営者も従業員も掛金を所得控除できて、自分で運用先を選択できる企業型確定拠出年金制度をご紹介します。

◆ 企業型確定拠出年金制度（以下企業型 DC という）とは

企業もしくは役員、従業員が毎月掛金を拠出して運用し、その運用益を退職金や年金資産として積み立て、60歳以降に退職一時金または年金として受け取るものです。運用商品は元本確保型の定期預金や年金保険等、または元本変動型の投資信託などからご自身に合ったものを選択できます。また中小企業退職金共済（以下中退金という）などの退職金共済制度とは異なり、経営者や役員も加入できるもので、小規模企業で加入者1名や役員のみでも導入できる制度です。役員、従業員では掛金（最高55,000円/月）が全額所得控除の対象になります。

◆ 企業型 DC 制度の種類

選択制、給与に上乗せして支給、選択制＋給与に上乗せ支給、マッチング拠出などの制度がありますが、今回は加入実績が多い、給与を減額してその減額分を掛金とする選択制を例としてご紹介します。企業版 DC を取り扱う会社によっては役員一人でも加入できる制度があるようです。

◆ 企業型 DC 制度を導入する際の影響

メリット ○ デメリット (△・×) 影響なし (-)

| 項目 | 企業側 | | 役員・従業員側 | |
|--------|-----|--------------------------------|---------|--|
| 支払/手取り | - | 給与支払いと同額を、給与と掛金に分けて支払うため影響なし | △× | 給与の一部を掛金に充当するため、手取りは減少 |
| 社会保険料 | ○ | 給与相当額が減少するため、社会保険料の企業負担分が減少 | ○× | 負担が減少 一方で健康保険の給付や公的年金額に影響が出る可能性 |
| 税務 | - | 影響なし | ○ | 給与支給額が減少するため、税額が減少 |
| 福利厚生 | ○ | 従業員の満足度向上や、新規採用の宣伝材料になる | ○ | 運用希望者だけ加入できる |
| 手数料 | × | 手数料は企業負担のため、初期費用、ランニングコストが発生する | ○ | 手数料負担なし iDeCo加入者は企業版DCに乗り換えると個人手数料はなくなる |
| 受給 | - | 影響なし | ○ | 掛金と運用分を退職金又は年金として受給一時金 又は 5-20年分割受給 |
| 加入者死亡 | - | 影響なし | ○ | 積立金と運用分を全額受給できる公的年金のような受給要件の制限なし |
| 運用面 | △ | 規定の作成や従業員に対して継続的な投資教育制度の構築を行う | ○△ | 運用先を自由に選択リスクが少ない元本保証型、運用益が期待できる投資信託等の商品から |
| その他 | - | | × | 60歳になるまで現金化できない |

例 『50歳、年収960万円（月額80万円）扶養1名掛金66万円（月額55,000円）』の場合

| 項目 | 拠出前 | 拠出後 | 差額 | 65歳までの 軽減効果 | 65歳までの 掛け金累計 |
|---------|---------|---------|----------|----------------|-----------------|
| 社会保険料 | 124.9万円 | 122.1万円 | ▲ 2.8万円 | ▲ 330万円 | 990万円 |
| 所得税・住民税 | 125.4万円 | 106.2万円 | ▲ 19.2万円 | | |
| 合計 | 250.3万円 | 228.3万円 | ▲ 22.0万円 | | |

50歳で加入し65歳までかけた場合、社会保険料と税金を合わせて330万円の軽減効果があります。

現在のインフレ状況下では預貯金の実質価値が目減りしていくため、資産運用が注目されています。多くの経営者が加入する小規模企業共済は予定利率が1%に設定されていますが、企業版 DC では現在のインフレ率より高い運用利率の商品も用意されています。物価変動に柔軟に対応できる企業版 DC を企業の福利厚生制度として採り入れ、経営者や従業員の年金の上乗せ措置として、また、小規模企業共済と同様に個人の節税対策などとして検討してはいかがでしょうか。

安藤 雅弘

介護事業所の人材確保の最適解について考えてみる

介護事業所には働き手が足りないという話をよく聞きます。利用者の受け入れを制限せざるを得ず、施設の存続自体がより難しくなっているという声も聞きます。今回は介護労働実態調査を踏まえ、介護事業所の人材確保の方法について考えます。介護労働実態調査では、介護職員の満足・不満足要因として以下の傾向がみられました。

介護職員の満足・不満足要因ランキング

| | | | |
|-------|---------------|----------------------|------------------|
| 満足要因 | 1位 仕事の内容・やりがい | 2位 職場の人間関係・コミュニケーション | 3位 雇用の安定性 |
| 不満足要因 | 1位 賃金 | 2位 人事評価処遇の在り方 | 3位 教育訓練・能力開発の在り方 |

出典：公益財団法人介護労働安定センター『令和4年度 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書』より筆者抜粋

従業員側のニーズとしては、働きがいはあっても自身の賃金額には不満を感じている様です。処遇改善加算制度の創設もあり、従業員の給与面での待遇は上がってきている様ですが、実際にはまだまだ乖離が伺えます。

令和5年版 中小企業の賃金指標（賃金BAST）令和4年1月～令和4年12月支給分 単位：千円

| 年齢/事業 | 建設業 | 製造業 | 特別養護老人ホーム | 有料老人ホーム | 通所・短期入所介護事業 |
|--------|-------|-------|-----------|---------|-------------|
| 20～24歳 | 2,723 | 2,664 | 3,085 | 2,743 | 2,435 |
| 25～29歳 | 3,185 | 2,877 | 3,286 | 2,789 | 2,692 |
| 30～34歳 | 3,936 | 3,424 | 3,636 | 3,180 | 3,024 |
| 35～39歳 | 4,541 | 3,939 | 3,903 | 3,521 | 3,405 |
| 40～44歳 | 4,920 | 4,354 | 4,265 | 3,657 | 3,527 |
| 45～49歳 | 5,119 | 4,597 | 4,507 | 4,006 | 3,832 |
| 50～54歳 | 5,208 | 4,621 | 4,691 | 4,043 | 3,814 |
| 55～59歳 | 5,081 | 4,488 | 4,533 | 3,689 | 3,661 |

出典：TKC『2023中小企業の賃金指標（賃金BAST）令和5年版』

特養はまだしも、他業種と比較しても、業種間の賃金格差はありそうです。「賃金を上げたら良いのではないか」という話になるのですが、「どこから昇給の原資を捻出するか」という問題が出てきます。今回は原資の確保のためにコストの見直しを試みます。ここ数年の介護事業所の経費の傾向を見ていると、「紹介手数料を払って人を採用する」が常態化してきている様です。「人材紹介料が高すぎるが、背に腹は代えられない」と、ある経営者も人材紹介を利用していています。人材紹介料の実際の相場を見ると、紹介手数料は、紹介者の年収の30%～40%程が相場と言われています。仮に年収450万円の介護福祉士を人材紹介経由で雇用した場合、紹介手数料として157万円程のコストが掛かります（35%と仮定した場合）。同条件で3人採用した場合、年間で@157万円×3人＝471万円程のコストになります。一方で、紹介手数料として払う470万円を30名のスタッフに分配すると仮定すると、一人当たり16万円/年（1.3万円/月）の昇給の原資の確保ができます。

極端な例かもしれませんが、雇用サイクルを考えた時に、次の①と②ではどちらが良いのでしょうか。

- | | | | | |
|----------|---|-----------------------|---|----------|
| ① 人が辞める | → | 採用コストをかけて人材の確保をする(教育) | → | 昇給原資がわずか |
| ② 人が辞めない | → | 採用コスト(紹介手数料)が掛からない | → | 昇給原資が残る |

人が辞めない組織を作る、というのは多岐にわたる施策の積み重ねになりますが、従業員の賃金面に限って言えば、人が辞めない組織を作るために昇給をさせる、という方法は検討の価値があると考えます。人を採用する際のコストは、広告料や紹介手数料等の直接的なコストに加えて、スタッフ教育にかかる時間という間接的なコストがかかります。それらを考慮すると、やりがいを感じている現スタッフの賃金に対する満足度を上げ、離職者を減らすことが、実は一番効率の良い方法なのかもしれません。現在、従業員の賃上げを後押しする賃上げ促進税制が設けられています（給与増加額の最大40%が控除されます）。介護人材の確保は今後も業界全体の大きな悩みとして存在していく事と思います。近々の人材確保は緊急性の高い問題ですが、今回はより、重要な問題として雇用した従業員を辞めさせない（離職を減らす）ということを考えてみました。時間をかけて取り組むべきテーマだと思えます。是非検討してみてください。

北澤 守



分譲マンションの相続税評価額の計算方法の変更

「居住用の区分所有財産の評価について」という通達が発出され、令和6年1月1日以後に相続や贈与で取得したマンションの評価が見直されることとなりました。これは、マンションの市場価格と相続税の計算で使用する相続税評価額とが大きく乖離していて、これに着目した相続税対策に対し国税庁が著しく不適当として課税処分を行うなど混乱が生じているためです。

1. 対象物件

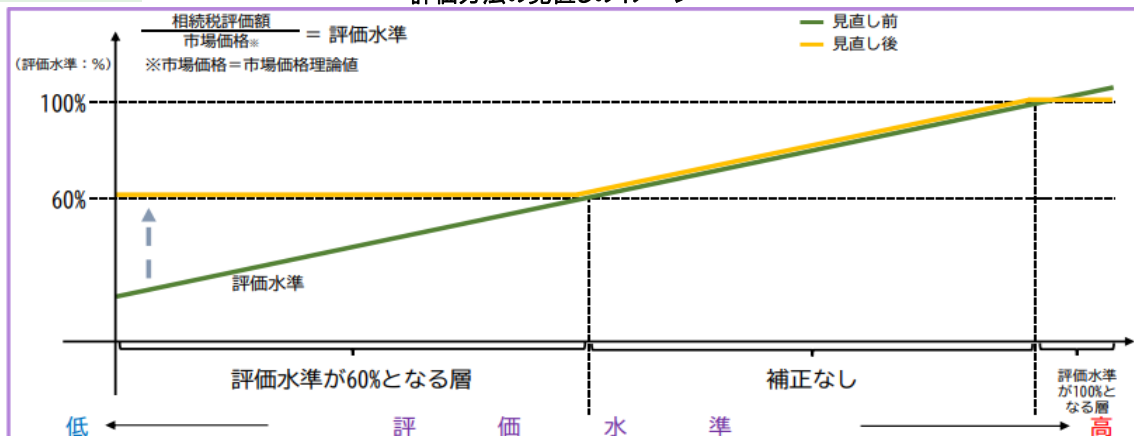
区分所有者が有する居住用の家屋とその敷地利用権（いわゆる分譲マンション）が対象となります。二世帯住宅、区分所有者が存在しない一棟の建物（アパートなど）、事業用テナントは上記通達の対象外です。

2. 評価方法

| | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| 【1】 評価水準が0.6未満の場合（評価乖離率が1.671以上のもの） | |
| 既存の評価額 × 評価乖離率 × 0.6 | |
| 【2】 評価水準が1を超える場合（評価乖離率が0.999以下のもの） | |
| 既存の評価額 × 評価乖離率 | |
| 評価水準 = 1 ÷ 評価乖離率 | 評価乖離率 = A + B + C + D + 3.220 |
| A : 築年数 × ▲0.033 | B : 総階数 ÷ 33(1 以上の場合は 1) × 0.239 |
| C : 所有する物件の所在階 × 0.018 | D : 敷地利用権の面積 ÷ 専有部分の面積 × ▲1.195 |

3. 見直しの影響

評価方法の見直しのイメージ



概要

- ① 一戸建ての物件とのバランスも考慮して、相続税評価額が市場価格理論値の60%未満となっているもの（乖離率1.67倍を超えるもの）について、市場価格理論値の60%（乖離率1.67倍）になるよう評価額を補正する。
- ② 評価水準60%～100%は補正しない（現行の相続税評価額×1.0）
- ③ 評価水準100%超のものは100%となるよう評価額を減額する。

(注1) 令和6年1月1日以後の相続等又は贈与により取得した財産に適用する。
 (注2) 上記の評価方法の適用後も、最低評価水準と重回帰式については、固定資産税の評価の見直し時期に併せて、当該時期の直前における一戸建て及びマンション一室の取引事例の取引価格に基づいて見直すものとする。
 また当該時期以外の時期においても、マンションに係る不動産価格指数等に照らし見直しの要否を検討するものとする。

出典：国税庁『マンションに係る財産評価基本通達に関する有識者会議について』

イメージとしては、分譲マンションの相続税評価額を市場価格の60%程度とする下限が設けられることとなります。約65%のマンションで相続税評価額が市場価格の半額以下となっているとの調査結果を踏まえて改正となっているため、多くの物件が影響を受けるものと思われます。そのうえで、①築年数が浅い物件、②総階数が高い物件、③所有する物件の階数が高い物件ほど影響を受ける傾向があります。ただ、上記算式は平成30年の売買実例価格を参考に設定されているため、最近の都市部の不動産市場の高騰を考えると、改正後においても市場価格の60%以下となるケースも多いものと考えられます。また、小規模宅地の特例や賃貸している場合の貸家評価、貸家建付地評価は今まで通り適用できるため、税申告においてはさらに低い評価額となる場合もあります。なお、上記算式については、適時（3年に1度程度）見直されることとなっています。マンションを所有されている方は一度試算してみてくださいはいかがでしょうか。ご不明な場合は担当者までご相談ください。

江塚 善彦



昨年は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼を申し上げます。

本年も社員一同、皆様にご満足いただけるサービスを心がける所存でございます。

変わらぬご愛顧を賜りますよう、宜しく願い申し上げます。

税理士法人成迫会計事務所 社員一同

