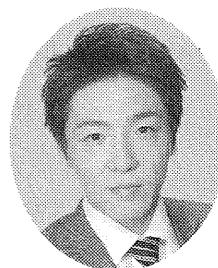


# 中経 論壇

日本公認会計士協会  
日税務業務委員  
木下 勇人



令和5年度税制改正大綱では中小企業を支援する見直しが行われました。特に法人税に関する見直しとして「オープン・インベション促進税制の拡充」と「中小企業投資促進税制等の見直しと延長」は中小企業にポジティブに働きそうです。

具体的にはどのような効果が見込まれるかというと、「オープン・インベション促進税制の拡充」は、スタートアップ企業の出口戦略として、事業会社によるスタートアップ企業のM&Aを後押しするために、スタートアップ企業のために、スタートアップ企業に限定した上で、対象となる特定株式

## 中小企業に与える影響は

### 税制大綱が改正

（技術やビジネスモデル）を取り組む重要性や、事業会社の資金等の経営資源をスタートアップ企業が活用することが大きな成長につながることを鑑みれば積極的な活用が期待されます。

「中小企業投資促進税制等の見直しと延長」は、中小企業の前向きな投資や賃上げ、生産性の向上やDX投資を支援する中小企業投資促進税制（7%税額控除・30%特別償却）と中小企業経営強化税制（10%税額控除・100%即時償却）について、対象財産から「コインランドリー設備」と「暗号資産マイニング設備」を除外した上で、2年延長（令和7年3月31日まで）となります。

令和元年にはバレンタインショックと呼ばれる生命保険を用いた税の繰延に歯止めがかり、昨年は足場やドローンなどの少額減価償却資産を用いた税の繰延商品につき税制改正されました。課税側はあまりに目に余る税の繰延手法に対し、次々と歯止めをかけていきますので、今後もこの流れは続くかと思われま



### PHOTO NEWS

兵庫県西宮市の西宮神社で10日、参拝者が開門と同時に参拝一番乗りを目指し境内を疾走する恒例の伝統神事「福男選び」が実施された。新型コロナウイルス感染拡大の影響で2021、22年は中止され、開催は3年ぶり。午前6時、太鼓の音を合図にスタート位置の「表大門」が開き、くじ引きで選ばれた最前列の108人を皮切りに参拝者が本殿までの約230mを駆け抜けた。先頭で駆け込み「一番福」になったのは初挑戦という大阪商業大4年で硬式野球部所属の植本亮太さん(22)＝神戸市北区。高校時代は明石商業で夏の甲子園に出場。プロ野球選手を目指し、4月から就職内定先のJＲ西日本で社会人野球を続けるという。「最後の段差で足を取られたが、一番になれてうれしい。多くの方々にも運を分けられるように、野球でも活躍したい」とはにかんだ。

## はじめに

「未払い残業問題で労基署の指導を受けた」「有期雇用契約の更新や雇止めでトラブルになっている」など、かつてはこうした人事労務問題が多かった企業において散見されてきました。そのため、さまざまなリスクを想定した労務管理が多くなっています。そのための関心事となり、就業規則などの諸規程をトラブル回避に向け

## 「チゲーター」

て性悪説の視点で抜本改定したり、コンプライアンスを整えるために勤怠管理をはじめとするさまざまな実務の運用方法を変更した企業は少なくありません。

ところが、働き方改革の推進や長引くコロナ禍において、労使の関係が従来ほど密度の濃いものではなく、根性論や精神論はレガシーな

# 戦略性をもつ 人事労務管理

## 戦略性求められるこれからの人事

たハードルの低い方法による採用方法が主流になっていることで人材が流動化しやすくなっており、自社からの採用が難しくなっています。また、統計データをもとに厚労省発表の有効求人倍率は1.34倍（2022年

# オピニオン

Opinion



榎山女学園大学生活科学部生活環境デザイン学科教授 滝本 成人

## 看護とデザイン 連携による

### 洗髪槽で看護技術の向上

写真は「洗髪槽」といって、ベッドの上で洗髪を行う看護用品である。これを考案したのは、岐阜大学医学部看護学科の社本生衣准教授である。氏は、看護ケアで、とりわけ洗髪技術の研究では、日本の第一人者です。定量的データに裏付けされた、根拠に基づいた研究を行っている。

この製品は、脊髄損傷などで安静が強い方たり、呼吸器・点滴などの装着が理由で、ベッドで寝ている姿勢で、生活されている患者を想定している。洗髪槽

9月度発表）と高い水準を示しており、労働力人口が減少している中で、人材の奪い合いが始まりつつあるのが危うくなることを懸念している。

つまり、かつての競争道においては、「リスクリング」「兼業・副業」「人的資本の開示」「健康経営」などといったキーワードが、かつての競争道において、重要なキーワードとなっていました。

ドを目にするが増えたり、人材や働き方の多様性や働きやすさといったソフト面の強化といった点が、かつての新卒採用から自社の風土に染めて定年まで社員中心で働いてもらうという一元化された管理手法の限界を意味しており、多様な経営の実現に向けて

性やソフト面の強化などを積極的に