



さくら

NAO Letter

NAO
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

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

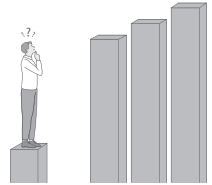
ワンポイント 成年年齢 4月から18歳に引下げ

民法改正により令和4年4月1日から成年年齢が18歳に引き下げられました。税制においても、相続税や贈与税の計算の際に適用する未成年者控除のほか、個人住民税の非課税措置、贈与税の特例税率、相続時精算課税の適用者、事業承継税制の受贈者などの年齢要件が20歳から18歳となりました。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月11日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 5月2日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 5月2日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 5月2日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日~4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月~3月分) 5月2日

「経済財政白書」から見る 日本経済の現状と課題



経済白書とは

コロナ禍の経済情勢を見る手がかりの一つとして、「経済財政白書」があります。

経済財政白書（経済白書）とは、日本経済の動きを分析し、今後の改善の方針を立てるために1947年から毎年、発行されている資料です。

内閣府が作成しており、経済白書は白書類の中でも最も格式が高いといわれています。

2001年、内閣府に経済財政諮問会議が発足し、その会議での資料や提言の役割を担うため、正式名称は「年次経済財政白書」となっています。

経済白書の構成は、第一章は日本経済の現状として短期的な景気の視点で書かれています。つまり、現状の景気について述べ、これからの景気はどのようなになるかが書かれています。

第二章に構造分析、政策関連について（日本経済の長期的視点および政策視点）が述べられています。

令和3年度版の概要をみると、タイトルは「レジリエントな日本経済へ…強さと柔軟性を持つ経済社会に向けた変革の加速」です。レジリエントは英語でなじみのない言葉ですが、柔軟なとか、しなやかな（名詞のレジリエンスは回復力や弾力性）の意味です。

次に、同年度版白書の構成を見ることにします。

第一章は我が国経済の現状とマクロ面の課題であり、現状の景気はどうなっているかの分析となっています。

先に述べた第二章、構造分析と政策関連については、第二章と第三章に分けて説明しています。第二章は「企業から見た我が国経済の変化と課題」、第三

章は「雇用をめぐる変化と課題」です。

そして、第二章は企業（企業部門）に焦点を当て、第三章は雇用（広く捉えれば「家計部門」）に焦点を当てて、構造分析や改善分析を行っていると言えます。

1 第一章（景気論）の要旨

以下は、白書の原文を抜粋（「」部分）し、次にこの文書の説明という形で進めます。

「我が国の景気は回復局面にあるものの、歩みは緩やか。内需と所得・雇用の循環が感染拡大によって抑制」

——現状の景気の評価は上向きであるとしていますが緩やかである。それは新型コロナウイルスによる影響が大きいということでしょう。

「ワクチン接種の進展等を通じて感染症の影響を抑える下、経済社会活動の段階的引上げが回復の力ギ。具体的には、3つの「期待と懸念」の懸念を解消すること

- ① 活発な消費意欲と感染拡大
- ② 好調な企業業績とアジアの感染拡大

- ③ 過去50年間で最も少ない倒産件数と一方で増大した企業債務

——概ね消費は活発になっていく。しかし、感染拡大を抑えなければならないとし、プラス面とマイナス面の両方があると説明。次に、企業の中には厳しいところもありますが好収益を上げているところもあり、全体的には上がっている

と見えています。さらに、企業業績にはアジアの感染が重要な要素になるとしています。これは、サプライチェーンを通じての影響があるからです。

③は、政府による支援が功を奏していますが、感染収束後の企業債務の懸念を指摘します。

「これらを克服し、労働需給の改善を背景とした賃金上昇が物価に反映されれば、デフレ脱却への歩みを進めることに」

——つまり、現状では需要不足の不安が残りますが、こうした懸念を解消し、期待を現実のものとすることで内需を持

ち直し、労働需要の改善を背景とした基調的な賃金上昇が物価に反映されることになれば、デフレ脱却への歩みを進めることになる、と分析しています。

2 第二章（企業編）の要旨

「6重苦」の解消の途上にある」
 コロナ禍を契機とする変革の動き、を課題に挙げています。

企業部門を総括すると「6重苦」の解消の途上にあると説明。つまり、解消の途上とポジティブに見られるが、完全に解消しているわけではない、ということです。そして、変革の動きも見られると指摘しています。

「企業にとって成長への課題として」
 ① デジタル化の実装加速、それを担うソフトウェア業界での開発インセンティブ強化、情報通信業の投資・人材不足の解消
 ② カーボンニュートラルに向けた世界的な動きの中、イノベーションによるエネルギー

効率の引上げ実現と電力コストの引下げ

③ 地域の立地企業が直面する、人口減少によるインフラ維持等のコスト上昇を抑制」

①と②は前から言われていることですが、前政権の意向を反映し強調したと言えると思われます。

③は、人口減少をいかに抑えていくかは地方は特に課題であることを指摘しています。

第二章の「企業から見た我が国経済の変化と課題」で中小企業経営者の方がおさえておくべき箇所は、企業が直面している6重苦への理解であると思います。

したがって、この点に焦点を当て取り上げることにします。

「企業が直面してきた「6重苦」は、解消したもの、してないものが存在」

6重苦は、東日本大震災の頃から苦しめられた課題ですが、6重苦は表のとおり「概要説明資料」の企業の「6重苦」の状況より抜粋）。

① 為替に対しては対応力が

ついてきている

② EPA（自由貿易）は、かつてに比べればネックとなつてはいない

③ 国際的に見て高くはない労働市場の硬直性は以前と変らない

⑤ 新たな成長の要因にした

⑥ 負担が高まっているので解消したい

⑦ デジタル化の遅れは、国際的に見てより鮮明になってきた

第二章・企業編では、その他に業態転換やサプライチェーン見直しの動きに触れています。ソフトウェア開発体制の抜本的変革については、従来の経済白書では見られないほど、踏み込んだ指摘をしている点は異例であるかも知れません。

なお、第三章は割愛しますが、いずれにしても白書はボリュームがあり、読みごたえがあるものとなっております。

駆け足で説明しましたが、経済白書等は内閣府のホームページのサイトからダウンロードできます。

経営者等の方々には、経済財政白書の全体を読むより説明資料を見た方が分かりやすいと思いますので、自社の経営状況を頭に浮かべながら一度今後の経営の方向性を考えてみてはいかがでしょうか。

企業の「6重苦」の状況（抜粋）

	現状	評価
①円高	円高は解消 85.03 (2021/6末)	- 為替変動に対し以前よりレジリエントに
② EPAの遅れ	TPP11、日EU・EPA他24か国と発効・署名 輸出入の約5割 (2021/1末)	●
③法人税高	29.74% (法人実効税率：2018年度以降)	●
④労働市場の硬直性	正規雇用者数：3,529万人 非正規雇用者数：2,165万人 (2020年)	▲
⑤環境規制	2030年度までに温室効果ガス46%削減 (2013年度比) (2021年)	- 新たな成長の源泉に
⑥電力不足・コスト高	17.0円/kWh (産業向け：2019年度)	▲
新たな課題	デジタル化の遅れ	× 感染拡大下でIT化の遅れがより鮮明に

正しい経営

1960年代前半、M・フリードマン(米国・経済学者)は、“企業経営者の役割は株主利益最大化である”と主張しました。

米国企業経営は1980年代、90年代と企業経営はその方向で発展。このような流れで、例えばコンピュータ会社のIBMは、自社の株価を上げるためコンピュータ部門を中国に譲渡、コンサルタント会社になりました。また、経営者の報酬は自社の株式で支払われる(ストックオプション制度)等も現われ、反面では従業員の生活は無視され、米国会社は富の深刻な偏在が起こったのです。

2008年、リーマンブラザーズの倒産、今回のコロナパンデミックの問題では、経済発展を自由に任せることを問題視し、修正しつつあります。

同時に、企業経営では「正しい経営とは何か」が問われてきたのです。

そのような流れで我が国においては、2010年「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞が創設されました。

本賞では、人員整理はしない、下請けにコストダウンを強制しない、法定の障害者雇用率を上回る、重大な労災がない、そして黒字経営を堅持、の全ての条件を満たす会社から優秀な会社を選出します。

この基準の考え方は、別の観点で「5つの人」を重視する経営とすることができます。

つまり、1番目は社員とその家族、2番目は外注先・下請企業、3番目は顧客、4番目は地域社会、5番目は株主を大切にします。

上記の優先順位には意味があり、「顧客に商品・サービスを提供するのは社員。顧客のことを考えるより、社員の幸せを先に考えるのが経営者の仕事」となります。

大切にしたい会社、つまり、「正しい経営」までの道のりは難しいものですが、実行していきたいものです。

ドーナツ経済学

脱成長で地球を救えるか？
果てしない経済成長をやめて地球を守れというのが脱成長の主張です。半世紀前のラジカルな視点はどう見ても資本主義とは両立せず、無視されました。しかし、その後の50年間で地球の環境破壊は深刻化し、さすがに伝統的な資本主義(成長至上主義)ではもたないという認識が広がってきました。

では、どうするか？
一つの選択肢として挙げられるのが「ドーナツ経済学」です。「社会の基盤。誰もがまともな生活を送るのに必要な条件」を内側の環、「環境の天井。人間の活動によって生じる負荷に地球が耐えられる上限」を外側の環とするドーナツ状の円板を想定し、経済活動は両者の間(ドーナツの実体部分)で行い、どちらの環も突き破ってはいけないという考え方です。

“ナンバー2”の扱い

多くの中小企業経営者は、自分の不得意な分野で力を持つ社員を“ナンバー2”として迎えます。そして、期待をかけます。

これにより、「3人から15人へと発展していく飲食業者」、「4人の専門建設業者から20人の工務店」等成長する過程で、ナンバー2が力を発揮し、成果をあげます。

するとナンバー2は「社長が出来ないことを俺がやっている」という自信から、「自分がいないとこの会社は回らない」といった感情に変わる…。

何年かこのことが続くと、社長の発言を陰で否定するようになり、いずれ会社を去ることになる…。

これは、ナンバー2が悪い訳ではなく、社長が仕事を他人に任せたことに原因があります。社長は、自らしなくてはならない仕事、すなわち会社全体はもとより、個々の社員に目を配り、自らの思いを常に会社の隅々にまで浸透させるのが仕事なのです。