



あなたの「？」を「！」にする。

## プロフェッショナルひろば

### ■株式会社WARC

東京都品川区上大崎2-25-2 新目黒東急ビル9F  
<https://corp.warc.jp/>



# WARC

○代表者：山本 彰彦

○事業内容：成長企業の経営管理支援事業

○主要サービス

経営管理部門のハンズオン支援「Co-WARC」

ハイクラス人材紹介「WARC AGENT」

管理部門特化のダイレクトリクルーティングサービス「SYNCA」

M&Aアドバイザリー

内部統制SaaS「smoove J-SOX」

課題  
?

## 企業成長には管理体制の高度化が急務 直近の課題は新リース会計基準への対応

### リソースやノウハウの不足を補うための3つの方法 システム化は業務プロセスや人員配置の再構築が肝

昨今、IPO準備会社か上場会社かを問わず、私たちへの相談で大半を占めるのが、リソース(人材)やノウハウの不足です。私たちは、スタートアップ市場での専門人材の慢性的な不足を課題に人材紹介事業からWARCを立ち上げ、その後、顧客層も当初はスタートアップ、上場準備企業がメインだったところから、上場直後の成長企業からプライム上場企業まで幅が広がっています。そうした中で痛感するのは、IPO準備会社ではそもそも専門人材がいなかったり、上場企業でさえ経験を積んだベテラン・中堅社員が退職したりするなど、企業成長がストップしかねないリスクを抱えていることです。

リスクを回避するには3つの方法が考えられます。1つは、

人材を採用すること。私たちもプロフェッショナル人材と企業とのマッチングを積極的に支援しています。しかし、生産人口が縮小する中、採用だけでは限界があることも事実です。

次が、アウトソーシングによる外部リソースの活用です。ただし、外部に託す際にはノウハウをいかに内部へ貯めるかという長期的な目線も不可欠となります。

そしてもう1つが管理体制の高度化、つまりシステムの導入です。例えばWARCでは「smoove J-SOX」という、上場企業が内部統制評価を行ってきたExcel管理に置き換わるツールを提供しています。しかし、システム化は業務プロセスや人員配置の再構築がセットである点を考慮することが重要です。

### 新リース会計基準はシステムでの一元管理が不可避 ただし、導入コストや業務プロセスの変更が障壁に

今回、上場企業などが対応すべき課題となっている、新リース会計基準に関しても、リソースの問題が考えられます。新リース会計基準では、従来は費用処理で認められていた取引で、使用权資産とリース負債の計上が求められ、さらに減価償却計算や利息計算も必要になるなど仕訳フローが大きく変わります。今まで経理がノータッチだったリースの契約情報の把握や法務、総務、営業部門との連携など、プロセスや管理面も改変を余儀なくされることが想定されます。

こうして経理部門の試行錯誤が予想される中、Excelなどを

使った人手による管理では限界があり、人を増やす選択ができない中ではシステムによるシンプルな一元管理が不可避な状況と言えます。上場企業の場合、既に固定資産管理にシステムを導入している会社は多いですが、こと新リース会計基準への対応という点では、内部での対応方針が未確定などの理由でシステム導入の検討も進められていない会社が大半です。あるいは、システム導入に多大なコストがかかる、従来の業務を大幅に変更する必要があり社内での抵抗感が強いなど、様々な問題が懸念されています。

## 今回のプロフェッショナル

株式会社WARC  
CO-WARC事業部マネジャー  
公認会計士

たぐち かずひろ

田口 和宏氏

2014年、有限責任あずさ監査法人に入社。主に製造業や不動産業、運送業などの法定監査を担う。加えて、持株会社化の監査対応、グループ会社の決算期統一及び子会社の決算早期化の支援業務などに従事。2022年KPMG USナッシュビルオフィスへ出向。日系企業の在米子会社監査などを行う。2024年、WARC入社。内部監査支援、内部統制支援、経理代行・開示支援業務などを担当する。



解決策

!

## 新リース会計基準は早期着手が重要 システム導入をDXを図る“好機”に

監査法人との協議は繁忙期を避け、遅くとも年内に開始  
協議への注力のため、早期に導入システムを決める

新リース会計基準は、上場企業などで2027年4月から強制適用されることが決まっており、準備期間を考えると、遅くとも年内の着手がリミットとなります。経理部門は、特に年明け以降、決算に向けた業務で多忙となり、十分な検討が難しくなるためです。

取り組むべき課題は大きく2つあります。そのうちの1つが監査法人との協議です。監査法人も経理部門と同様に年明けからは繁忙期となるため、その点においても早めの協議開始が求められます。

協議事項は多岐にわたります。リースの識別がその1つです。例えば、当該企業が倉庫業者の冷蔵倉庫で物品を保管しているケースでは、保管区画を独占的に使用しているとみなされた

場合などは、倉庫が新リース会計基準の対象となる可能性があります。他にも、業務委託先や運送業者との契約なども新リース会計基準の対象となる可能性が考えられます。

そうした1つひとつのリースの識別を監査法人と協議していくことが必要となります。さらに、延長オプションや解約オプションなどを考慮したリース期間の決定など、重要な論点は複数あります。検討の時間が少なくなればなるほど、監査法人が保守的で厳しい目で判定することが想定されることも、早期の協議着手が必要となる理由です。

重要なのは、監査法人との話し合いにかかる時間をより多く確保するためにも、新リース会計基準に対応するシステムの導入に関して、早めに道筋を付けることです。

「固定資産奉行V ERPクラウド」が最適な理由を解説  
新リース会計基準対応を機に業務プロセスの改革も行う

さらなる重要な検討事項が、経理の管理プロセスの変更です。前述の通り、社内の様々な部門との連携が必要となり、改変される仕訳フローへの対応も必須になります。

それらの点を踏まえ、「固定資産奉行V ERPクラウド」は、新リース会計基準におけるリース管理、負債見直しなどすべてに対応している点がメリットです。リース資産から減価償却の自動計算、支払い時の利息計上、さらには仕訳や書類作成をワンストップで取り込めるなど多くの優位性があります。

また、固定資産奉行V ERPクラウドは他のシステムとの連携性に優れているため、上場企業が固定資産管理システムだけを切り出して、同システムにリプレイスすることも有効です。特に新リース会計基準に該当する案件が、何千件、何万件とな

らず、件数が膨大でない上場企業にとって、同システムは規模感やコスト面で適した選択と考えられます。

その他、適用初年度に向けた会計処理のプログラムが整っていたり、困った時の問い合わせのサポート体制が非常にしっかりしていたりすることも同システムのメリットです。

そして、今回の新リース会計基準に伴うシステム導入を機に、DXによって余剰となる人材の教育や再配置も含めて、将来を見据えた業務プロセスの改革につなげていくことも、1つの方向性と言えるでしょう。そのためにも、前提として重要なのが、企業が自己分析・自社分析をしっかり行うことです。WARCでも、個別の状況・ニーズを的確にとらえたオーダーメイドの支援を引き続き行っていきます。



執筆 小泉 正典 (こいずみ まさのり)

1971年生まれ。社会保険労務士 小泉事務所(目黒区上目黒)代表。

一般社団法人SRアップ21理事長・東京会会長。

専門分野は、労働・社会保険制度全般および社員がイキイキと働きやすい職場作りコンサルティング。

「60歳からの得する年金 働きながら「届け出」だけでお金がもらえる本」(講談社)などの著書やメディア掲載・セミナー・講演多数。

## 高齢者雇用に関して

「令和6年度版高齢社会白書」(内閣府)によると、2023(令和5)年の労働人口(※)は6,925万人で、その内65歳以上の者は約931万人、労働人口総数に占める65歳以上の割合は13.4%となっています。今年4月に65歳までの雇用確保が完全義務化となったため、さらに高齢者の雇用は増加していくと考えられます。

(※)労働人口とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの

### ③ 高齢者の就業状況

白書によると、65歳以上の就業者数及び就業率は上昇しており、特に65歳以上の就業者数は20年連続で前年を上回っています。男女別だと男性就業者数の割合は60~64歳で84.4%、65~69歳で61.6%、70~74歳で42.6%、女性就業者数の割合は男性と比べると少なくなるものの60~64歳で63.8%、65~69歳で43.1%、70~74歳で26.4%となっており、65歳を過ぎても多くの方が就業している状況が分かります。(図1/図2)

さらに、現在仕事をしている60歳以上の約4割が「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答(※)しており、就業意欲も高いようです。

また、「高齢者雇用状況等報告」(厚生労働省)の2024年集計結果では、65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%(中業企業99.9%、大企業100%)で、措置内の内訳は以下の通りです。

- ① 定年制の廃止3.9%
- ② 定年の引き上げ28.7%
- ③ 継続雇用制度の導入67.4%

70歳までの就業確保措置実施済企業は31.9%(中小企業32.4%、大企業25.5%)でした。こちらの措置内容は以下の通りです。

- ① 定年制の廃止3.9%
- ② 定年の引き上げ2.4%
- ③ 継続雇用制度の導入25.6%
- ④ 創業支援等措置の導入0.1%

(※)「高齢者の経済生活に関する調査」(内閣府/2019年)

### ③ 再雇用(継続雇用)時に決めること

再雇用や継続雇用時に限らず、定年が廃止となっている場合でも、ある一定の年齢以上となった場合に職務や勤務条件、賃金等を見直すことがあるかと思えます。この場合、

注意しなければならないことは、【同一労働同一賃金】です。

#### 【同一労働同一賃金】

同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者など)との間の不合理な待遇差を禁止するもの

再雇用となって、契約社員や嘱託となった場合でも労働者であることには変わりませんので、同一労働同一賃金は適用となります。つまり、業種や職務内容、責任度合いの変更がなければ、賃金の変更は基本的にできないということになります。逆に、職務内容等が変わるのであれば賃金も変更は可能ですが、あまりに再雇用前と違う業種等に変更し、賃金も著しく低くすると大きなトラブルの元となります。

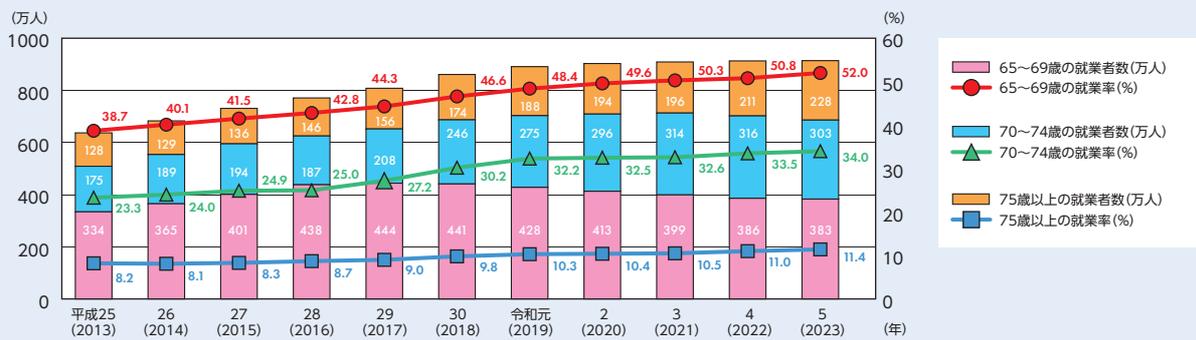
また、労働者によっては雇用継続は希望するものの、フルタイム勤務や再雇用前と同じ責任度合いを望まない場合もあります。時短や就業日が減るのであれば、その分はノーワーク・ノーペイとなりますので、その分の賃金調整は可能ですが、職務内容等が同じであれば、時給以上の減額はできません。

年金の受給をしながらゆっくり働きたい、変わらず仕事をバリバリやっていきたいなど労働者によってセカンドライフ(キャリア)プランは様々です。

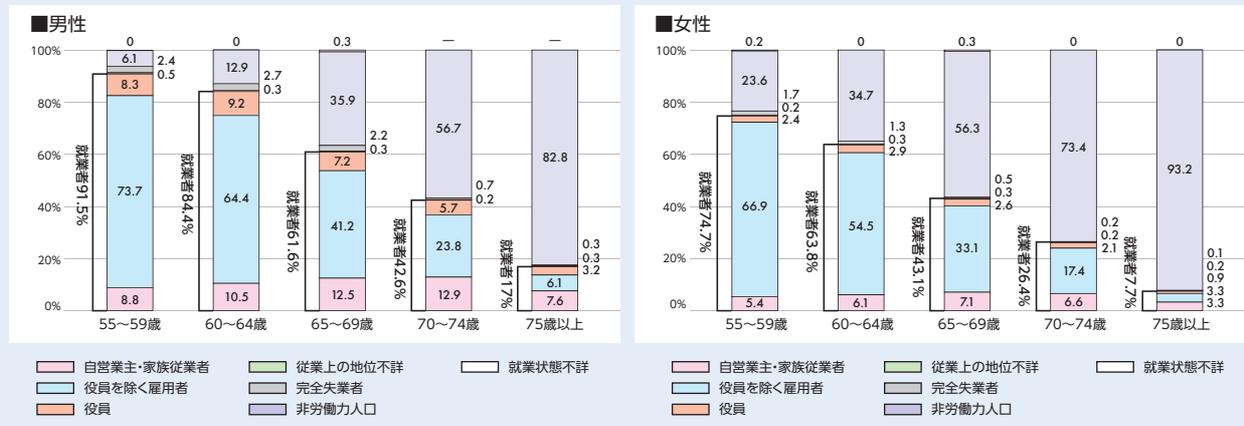
まずは定年前に面談等を行い、就業を望んでいるのか、どのように働きたいのかなど確認すると良いでしょう。もちろん全て労働者の要望に沿う必要はありませんし、配置・業種転換が必要なことも有り得ます。合理的客観的理由であれば賃金減額提示もできますし、労働者が合意すれば問題ありません。年金受給したい労働者の場合は、在職老齢年金額も考慮すると尚良いでしょう。賃金が低くなった場合は高齢雇用継続給付が受給できる場合もあります。企業の提示内容に納得できなければ、労働者には退職するという選択もあります。



〈図1〉年齢階級別就業者数及び就業率の推移 資料:総務省「労働力調査」



〈図2〉55歳以上の者の就業状況 資料:総務省「労働力調査」(令和5年)



## 企業のメリット

高齢者雇用による企業側のメリットとしては、以下の点が挙げられます。

- ①人手不足の解消
- ②豊富な知識や経験、人間関係の活用
- ③採用コストの削減

人手不足は今後も続き、特に若手の確保は難しくなっていくことが予想されます。高齢者雇用はそんな人手不足解消にはとても有効的です。また、長いキャリアで培った知識や経験、取引先との人間関係は若手には無いものです。再雇用の場合であれば、採用コストも削減できます。さらに、要件

を満たせば助成金の支給を受けられる場合もあります。

ただし、新たに高齢者を雇入れ有期契約で雇用する場合には、契約更新等で5年以上となった場合は無期雇用転換制度の特例対象外となり、労働者から無期転換の申し出があった場合、企業が拒むことができませんので注意が必要です。

労働者にとっても継続雇用されることで収入が安定し、全く別会社へ転職する労力やストレスも少なく、社会と繋がっている安心感が得られるなどメリットがあります。高齢者も安心して就業することができる職場環境作りがひいては企業の強みともなっていきます。

## スキルアップポイント

# ウェルビーイング経営とは？

近年、ウェルビーイング[Well-being]に注目が集まっています。ただ、意味も幅広く、どんなものか良くわからないという方も多いと思います。次々に出てくるニューワードの中でも、今回は、ウェルビーイングについて確認していきます。

【執筆者】小泉 正典 こいずみ まさのり

1971年生まれ。社会保険労務士 小泉事務所(目黒区上目黒)代表。  
一般社団法人SRアップ21理事長・東京会会長。専門分野は、労働・社会保険制度全般および社員がイキイキと働きやすい職場作りコンサルティング。「60歳からの得する年金 働きながら「届け出」だけでお金がもらえる本」(講談社)などの著書やメディア掲載・セミナー・講演多数。



## ●ウェルビーイング[Well-being]

ウェルビーイング[Well-being]とは、「心身ともに良好な状態にあること」を意味する概念で、「幸福」とも訳されます。

世界保健機構(WHO)憲章の前文には、「健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態(Well-being)にあることをいいます」と記載があり、SDGsの3つ目の目標「すべての人に健康と福祉を(Good Health and Well-Being)」にも入っている言葉です。

このように、元々は社会福祉・医療といった分野で使われていた言葉ですが、現在は、働き方や、新たな教育のフレームワーク等へも意味合いを広げ、さらに、ウェルビーイング・エコノミー(※)といった新しい経済の概念も登場しています。

(※)経済活動が、社会や自然の他のものの一部であるとする経済のことで、健康や労働保障、生活水準など多面的な指標をGDP(国内総生産)と並ぶ経済の指標と捉えているもの。

日本においても、内閣府がウェルビーイングに関する取り組みを進めており、満足度・生活の質に関する調査や、『Well-being

に関する関係省庁連絡会議』の設置などを通じて、情報共有・連携強化・優良事例の横展開を図っています。

また、厚生労働省はウェルビーイングを次のように定義しています。

働き方を労働者が主体的に選択できる環境整備の推進・雇用条件の改善等を通じて、労働者が自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を送れるようになることにより、自らの権利や自己実現が保障され、働きがいをもち、身体的、精神的、社会的に良好な状態になることを指す。

## ●なぜ今、ウェルビーイングが注目されているのか

では、なぜ今このウェルビーイングが注目されるのでしょうか？それには、大きく4つのことが関係しています。

### ①働き方改革

2019年からスタートした、働き方改革。長時間労働の抑制のための残業時間の上限規制や、同一労働同一賃金などがあり、より労働者が働きやすい環境を整備することが必要となります。

### ②転職・副業等の人材の流動性

終身雇用の崩壊が指摘され、また、一流企業でも倒産や早期退職の実施など、今や転職は当たり前で、主な仕事の他に副業も認められる時代となっています。人材の流動性はこれからもより





活発になっていくことが予想されます。

### ③ 様々な価値観の受容

男性は外で働き、女性は家で子育てをする、というような画一的な価値観から、男女だけでなく、国籍や文化などが異なる人々と共に働く機会が多くなり、様々な価値観を受容することが必要となります。

### ④ 新型コロナウイルス感染症

世界的にパンデミックを起こした新型コロナウイルス感染症は、今までの生活を大きく変えてしまいました。外出制限により休業を余儀なくされた会社や店舗。休業による収入の減少や解雇、テレワークやWebシステムのための授業等からメンタルヘルス不全となってしまう人も多く見られました。終息したとはいえ、今後も予期せぬ事態に対応できるように体制づくりを考える転換期でもあります。

このように、多様な考え方や働き方に対応するため、ウェルビーイングを取り入れた環境整備を行う企業が増えています。

## ● ウェルビーイングの要素と企業の取り組み

ウェルビーイングの概念は前述の通りですが、ウェルビーイングに関する調査を行っているアメリカのギャラップ社が、ウェルビーイングの構成要素について定義しています。ウェルビーイングについて理解するうえでの参考になるかと思しますので、確認しておきましょう(表1)。

これらギャラップ社の定義する構成要素と、企業として、取り組むウェルビーイングの方向性を定義づけたのが、厚生労働省が定義するウェルビーイングとなります。すでに、味の素やローソン、イトーキといった企業がウェルビーイングを取り入れています。

ウェルビーイングは、大きな概念であり、ニューワードであるため、少し難しく感じるかもしれませんが、実は経済産業省が推進する「健康経営<sup>®</sup>」ともリンクしていますので、すでに健康経営について取り組んでいる場合には、理解が早いかと思います。

ウェルビーイングと健康経営の違いは、健康経営は具体的な施策がベースとなっているため、概念であるウェルビーイングとは少し異なる部分があります。また、健康経営にはコミュニティ ウェルビーイングの部分がありません。

(表1)ウェルビーイングの構成要素

<b>キャリア ウェルビーイング</b> Career Well-being	自分の時間の使い方を知り改善しモチベーションを上げることや、好きなことを仕事にする、または目標にすることでキャリアに対する納得感や幸福を得られるもの。勉強や自己研鑽などもキャリアに含まれます。
<b>ソーシャル ウェルビーイング</b> Social Well-being	日々の生活や職場等で、良好な人間関係を築き、様々なバックボーンをもった人たちが自分らしく働けるような職場環境を整備することで、社会生活が充実します。
<b>フィナンシャル ウェルビーイング</b> Financial Well-being	収支の状況をしっかり管理することや、仕事の成果が正しく評価され報酬が得られるといったことは、経済的に良好(健康)な状態となり、不安から解放された状態(幸福)となり得ます。
<b>フィジカル ウェルビーイング</b> Physical Well-being	心身ともに健康である状態であれば、ポジティブな感情で仕事に取り組み、エネルギーに満ちているということは、生産性や創造性が高くなります。ストレスを抱えすぎない環境が大切となります。
<b>コミュニティ ウェルビーイング</b> Community Well-being	家族や友人、住居地域、会社など、所属しているコミュニティとの適切な関係性は充実感をもたらすこととなります。

ウェルビーイングを取り入れることにより、生産性の向上や人材の流失防止、離職率の低下、また採用での差別化を図ることができます。

就業環境の整備や見直しの際に、ウェルビーイングという考え方を取り入れてみることも、今後の企業の成長には欠かせない要素となってくることでしょう。

## スキルアップポイント

# インボイス制度2年目の課題と対策

インボイス制度の導入から1年が経過して、2025年からは実質的な「運用フェーズ」に突入しています。特に中小企業の経理現場では、電子帳簿保存法の二重対応、税務調査の変化、小口取引と高額取引への判断の差など、実務と心理の両面で混乱が続いています。現場から聞こえてくるリアルな声をもとに、2年目の課題を整理します。

【執筆者】上田 智雄 うえだ ともお

1975年生まれ。税理士。いっしょに税理士法人 代表社員。  
YouTube番組「マネーリテラシー研究所」運営。「円満廃業.com」編集長。  
主な監修本に、「納税で得する一覧表」「取り戻せる税金一覧表」「人生の節目の書類書き方教えます」(サプライズBOOK)などがある。



## ● 電帳法とインボイス、2つのルールのはざままで

電子帳簿保存法とインボイス制度がほぼ同時期にはじまり、「紙できたものは紙、PDFできたものは電子で保管。でも混ぜてはならぬ」という分断ルールが現場を混乱させています。

紙で届いた請求書をスキャンしてPDF化し、すべてを電子で整理しようという試みもありますが、スキャン作業の手間と人員不足により、実際には中途半端になりがちです。

その結果「紙は紙で保存、電子は電子で保存」という二重管理が発生し、処理ミスや手間が膨らんでいます。ある中小企業では、紙の請求書をスキャン後、電子データと紙原本の両方をうっかり記帳してしまい、税務調査で発覚。過少申告加算税を課される事例もありました。

あるベテラン経理担当者は、「上司からは全部スキャンしろと言われるけど、振込ミスを防ぐには紙で出してチェックしたいんです」と語っていました。実際には、紙の資料で振込手続きを行い、

その後すべてをスキャンして保管するという二重作業になっているとのことです。制度対応に毎月10時間以上を費やし、ミスリスクだけが増えていく、そんな嘆きの声があちこちで聞かれています。

また、最近の税務調査(東京都内)では、調査官がノートパソコンを持参し、紙の資料を一切見ずにUSBで渡したPDFだけで調査を進めるケースが増えており、電子保存に完全移行する時代は確実に近づいています。

## ● 税務調査と「心理的グレーゾーン」の増大

「インボイスがないだけで、すぐに否認はしません」これは国税庁が示している公式な見解であり、現場の税務調査でも概ねその方針は守られているようです。私が立ち会った中小企業の調査でも、会議費や消耗品など少額領収書については「そこは見ないから大丈夫ですよ」と柔軟かい対応がされていました。

しかし、金額が大きくなると様子は一変します。特に毎月100万

### 【参考】

国税庁「電子取引データの保存に関するFAQ(令和5年6月)」では、「電子メールやクラウドサービスといった電子取引で取引書類をやり取りする電子取引に対して、電子データ保存しなければならない」とされています。



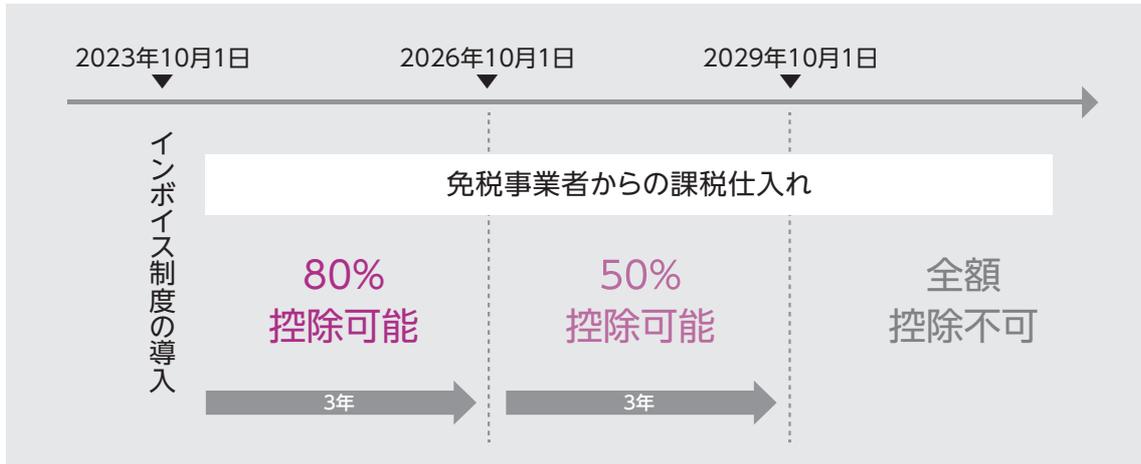


図1

円以上の外注費が発生している企業や、輸出業などで消費税還付を受けている企業では「インボイスの写しをご提出ください」といった確認がほぼ確実に入ります。私の経験でも、還付申告時にはインボイスの保存状況について高い確率で問い合わせを受けています。

現時点では、調査官の対応は比較的穏やかで、誤りがあっても指導ベースで済む場合が多い印象です。ただし、これが「配慮」なのか「猶予」なのか、見極めが求められます。特に免税事業者からの仕入れに関しては、仕入税額控除の控除率が現行80%から、2026年には50%、2029年にはゼロへと段階的に引き下げられることが決まっています(図1)。この「控除率のカウントダウン」は、静かに、しかし確実に現場のプレッシャーを高めています。

経理担当者からよく聞かれるのが、「上様の領収書ってダメなんですよ?」という質問です。いわゆる宛名のない手書き領収書や、スーパー・百貨店で自動発行される領収書がそれに該当します。法律上は適格請求書に該当せず、本来は仕入税額控除が認められませんが、実務の現場では「小口なら目をつぶる」という空気が根強くあります。

実際、私たちが日常的に利用するような店舗での支払いで、例えば10万円未満程度の経費領収書であれば、税務調査でも「まあ、これはいいでしょう」と軽く流されるケースが多いのが実情です。

#### 【適格請求書の6つの要件】

- |           |            |
|-----------|------------|
| ① 登録番号と名称 | ④ 税額または税込額 |
| ② 取引年月日   | ⑤ 相手先の名称   |
| ③ 取引内容の明記 | ⑥ 税率ごとの合計  |

正直なところ、税務調査官自身も、この制度に対してうんざりしている様子が見え隠れします。「真面目にやると調査が何日あっても終わらない」そんな本音も聞こえてきます。

調査官に尋ねたところ、「宛名のない経費が多すぎる場合」でも、現時点では帳簿整備の指導にとどめ、経費の否認までは行わない対応が基本とのことでした。とはいえ、いつまでもこのままというわけにはいきません。今後は企業規模にかかわらず、こうした「目こぼし」は徐々に減っていくでしょう。

実際、一定金額以上の経費精算にインボイス付き領収書の添付を義務づけるなど、社内ルールの整備に取り組む企業も増えています。さらに最近では、スキャンソフト側にも、インボイス番号を読み取り、国税庁の登録情報と照合して確認する機能が搭載されはじめています。こうしたツールによって、人的ミスの予防や確認作業の効率化が進んでいます。

インボイス制度2年目、経理現場では「混乱から現実へ」と空気が変わりつつあります。「まだ大丈夫」と思える今こそ、将来に備えた体制づくりが求められています。

# 中小企業者等に対する法人税率の

「中小企業は800万円まで利益をだせ」と暗黙のプレッシャーがある日本の税制。そこには15%という「ごほうび税率」があったからです。2025年度の税制改正では、その優遇措置のあり方が見直されることになりました。なぜ今、それが問題視されているのか？ 制度の成り立ちを交えながら解説をしていきます。

## 法人税の15%はなぜ生まれたのか？

中小企業に優しい顔をみせてきた日本の税制。その象徴となるのが所得800万円までの部分に15%の税率を適用する「軽減税率特例」です（表1）。大企業の税率は23.2%、中小企業の本則税率は19%。そこからさらに特別扱いされているのが15%。この特例は、実は2009年、リーマンショックの混乱の中で登場しました。政府は「中小企業を元気にしないと、日本経済も元気がならない」というシンプルだが切実な理由で、期間限定の減税を導入しました。それが延長に延長を重ね、今ではあたり前のように続いています。しかし、本来は「特例」は例外であるべきです。経済が変化し続けるなか、今もこのままでいいのか、そんな声が国の中枢でも上がり始めています。

として設定されました。しかし、物価上昇や業種の多様化、スタートアップの台頭など、令和の中小企業像は当時と大きく様変わりしています。今の利益800万円は、昔の800万円とは重さが違うのです。しかも「800万円の壁」があることで、利益をわざと抑えようとする「逆インセンティブ」も生まれてしまっているのが現場のリアルです。制度は優しいつもりでも、心理的には萎縮効果を生んでいる側面がありそうです。

### 800万円の天井があるかのような錯覚

うちもそろそろ  
800万円超えそうだから  
経費出しようか



## 800万円の壁はなぜ設定されたのか？

800万円というラインは、単なる語呂合わせでも政治的な妥協でもありません。制度設計当時の中小企業の平均課税所得に合わせ、「ここまでは応援しますよ」というメッセージ

## 2025年改正で何が起きたのか？

制度には人間くささがあります。制度を使う人たちは、抜け道を探すのが得意です。軽減税率を逆手に取った「節税スキーム」が話題になったのも一例。親会社が子会社の資本金

■ 表1

対象	本則税率	租税特別税率
大法人(資本金1億円超)	所得区分無し	23.2%
中小法人(資本金1億円以下の法人)	年800万円超の所得金額	23.2%
	年800万円以下の所得金額	19%

15% 得

■ 表2

主要項目	1企業当たり					
	参考:令和元年度 (令和2年調査結果) (千円、人)	参考:令和2年度 (令和3年調査結果) (千円、人)	令和3年度 (令和4年調査結果) (千円、人)	令和4年度 (令和5年調査結果) (千円、人)	令和5年度 (令和6年調査結果) (千円、人)	前年比 (%)
売上高	174,894	171,476	180,098	208,678	208,148	-0.3
営業利益	6,199	4,775	6,450	7,611	7,779	2.2
経常利益	7,187	6,627	8,707	9,785	9,909	1.3
従業員数	9.0	9.3	9.2	10.0	9.7	-2.7

経済産業省「中小企業実態基本調査」 令和6年中小企業実態基本調査速報参照

中小企業の平均利益は800万円を超えてきている

# 軽減税率の特例

執筆者



上田 智雄  
(うえだ ともお)

1975年生まれ。税理士。いっしょに税理士法人 代表社員。  
YouTube番組「マネーリテラシー研究所」運営。「円満廃業.com」編集長。  
主な監修本に、「納税で得する一覧表」「取り戻せる税金一覧表」  
「人生の節目の書類書き方教えます」(サプライズBOOK)などがある。

を1億円以下に抑え、複数の法人に利益を分散させる。それぞれが800万円以下にすれば、全部に15%が適用される。こういう「ズルい中小企業」がいたわけです。

国はそれを知っていても、制度は一気に変えられない。しかし、じわじわと「ほころび」がふさがれつつあります。2025年度の税制改正では、特例自体は延長されたものの、大企業まがいの中小企業には網がかかりました。たとえば、年間所得が10億円を超える企業は、15%ではなく17%に引き上げられます。さらにグループ通算制度(連結納税の新制度)を使っている法人も、特例の対象外に。つまり「形式は中小、実態は大企業」という「偽証中小」を排除する動きが強まっています。

中小企業と言う看板を掲げながら、大きな利益を分散して税率を下げる手法には「待った!」がかかったのです。

## 【2025年税制改正】

所得金額 年10億円超	グループ通算制度適法法人
15% → <b>17%</b>	15% → <b>19%</b>

## 今後の税制改正の予定

これらの利益に対する税金についても、新たな時代の要請が出てきています。いま政府は、防衛力強化の財源を確保するために、あらたに法人税額に上乗せ課税する防衛特別法人税(仮称)という仕組みを導入しようとしています。これは法人税額に上乗せして課税するもので、各事業年度の法人税

(国税)にまず500万円の基礎控除をもうけ、その超過分に対して4%の不課税を課す仕組みです。この適用は2026年4月1日以後に始まる事業年度から、各事業年度の所得に法人税が課されるすべての法人が納税義務者となります(人格のない社団等も含む)。ただし500万円の控除により、中小企業など法人税額が小さい場合には付加税負担が生じないよう配慮されています(図1)。

ここでもやはり、大企業を中心に負担が増える設計にはなっています。このほかに大企業には地方税である外形標準課税(所得の大小にかかわらず、資本や付加価値に課税する仕組み)などの税額負担もあります。政府の「体力のある企業から、より多くの負担をお願いしたい」というメッセージが明確に表れています。

ただし、今後の方向性として、国は「成果連動型」の支援を模索しています。つまり「会社規模が小さければ、誰でも減税」ではなく、「頑張ったら減税」。たとえば、賃上げをした企業には控除を多くする。設備投資をした企業には減税を厚くするといったかたちです。「800万円まで一律減税」はシンプルですが、ズルを生みやすい。一方で、成果型はフェアですが、申告手続きなどを含めた運用が複雑になります。すでに一部の制度ではこの仕組みが始まっていますが、実務上の負担は小さくありません。税制が「頑張り」の蓋にならずにすむのか。今後の改正のゆくえに注目が集まります。

「800万円までは優しく、超えると厳しく」そんな制度の背景には、経済と心理のバランスがありました。改正の先には、よりフェアで納得感のある仕組みが求められています。

■ 図1



国税庁発表資料参照

食べて楽しむ

# 脳に喝! レシピ & テーブルゲーム

執筆者

佐治 直樹 (さじ なおき)

国立長寿医療研究センターもの忘れセンター 副センター長

1975年、愛知県生まれ。岐阜大学医学部卒業後、内科・神経内科を研修。その後、川崎医科大学脳卒中医学(特任講師/特任准教授)、国立長寿医療研究センターもの忘れセンター(医長・副センター長)等で勤務。2023年より内閣府健康・医療戦略推進事務局(参事官補佐)に出身し、認知症基本法をはじめとする医療行政に従事。2025年、現職に復帰。研究テーマは、腸内細菌、菌周病、難聴など生活習慣と認知機能との関連。論文執筆や講演も多数。



Recipe



夏こそカレー! 夏野菜たっぷり「脳活カレー」で夏バテ知らず

## 夏野菜たっぷりカレー

用意するもの 2人分(たまねぎ、じゃがいも、なす、トマト、おくら、豚肉または鶏肉)



※写真はイメージです

- たまねぎ…1個
  - じゃがいも…1個
  - なす…お好みの分量
  - トマト…お好みの分量
  - おくら…お好みの分量
  - サラダ油…大さじ1~2
  - 豚肉または鶏肉…お好みの分量
  - カレールウ…2~3皿分
- ※メーカーによって濃さが異なるため、味を見て調整してください。
- 水…約300~350ml
- ※煮詰まりすぎた場合は、少量の水を後から追加してください。

### 【作り方】

- ①食べやすい大きさに具材を切る。トマトはヘタを取って切れ込みを入れ、沸騰したお湯に10秒ほどくぐらせて氷水に投入し、皮をむく。
- ②鍋にサラダ油を引き具材を炒めた後、水を入れて蓋をし中火でひと煮立ち。  
カレールウを割り入れたら、弱火で10~15分程加熱。
- ③お好みでスパイスを追加したら味の変化も楽しめる。

POINT

カレーはカロリーが高めのメニューですが、スパイス成分が夏バテの予防に効果的です。季節の夏野菜も各家庭のお好みで組み入れ、手軽に調理・摂取できます。

脳への効果



カレー成分に含まれるクルクミンは抗炎症・抗加齢効果があり、認知症予防につながります。豚肉にはビタミンB群が多く、認知症予防が期待できます。ただし、脂質の摂りすぎには注意しましょう。

脳への効果



物語を記憶して再現する心理検査はすでにありますが、このゲームは物語の記憶に加えて新規要素を追加した複雑なゲームです。

Game



## ストーリーテラー

用意するもの 紙と鉛筆(筆記用具)

### 【ルール説明】

評価者が、「もの」のイラストを2つ以上描く。参加者がイラストを見たあと、描かれたものを使って物語を作る。ものが増えていくほど難易度が高くなる。参加者が複数の場合は、イラストを順番に1つずつ追加し、物語をつなげていく。

イラスト提示例 桃、男の子、きびだんご

回答案 桃が割れて男の子が生まれました。  
男の子は「桃太郎」と名付けられて、きびだんごが大好きでした。

イラスト追加例 イヌ、サル

回答案 桃が割れて生まれた男の子「桃太郎」は、きびだんごが大好きです。  
ある日、イヌとサルをペットにして散歩に行くことにしました。

イラスト追加例 鬼など

⋮



## ✓ マトリックス

## ○ルール

データをもとに表のマス目に○か×を書きます。左と上にある項目を見てどちらにも当てはまる場合は交差するマスに○を、そうでない場合には×をつけます。

## 問題

夏祭りに行った4人の女性がいます。4人が食べたかき氷のシロップ、浴衣の柄、金魚すくいでゲットした金魚の数はそれぞれ違います。データをもとに表に○か×を書き込み、最後にみふゆが食べたかき氷のシロップを教えてください。

		かき氷のシロップ				浴衣の柄			金魚の数				
		イチゴ	メロン	レモン	モモ	朝顔	チョウ	トンボ	ヒマワリ	1匹	2匹	3匹	4匹
名前	ちはる												
	なつみ												
	あきな												
	みふゆ												
金魚の数	1匹												
	2匹												
	3匹												
	4匹												
浴衣の柄	朝顔												
	チョウ												
	トンボ												
	ヒマワリ												

解答

## 【データ】

- 朝顔柄の浴衣の人はヒマワリ柄の浴衣の人より、金魚を2匹多くゲットした。
- イチゴシロップのかき氷を食べた人は、金魚を2匹ゲットした。
- なつみはトンボ柄の浴衣を着ているが、ゲットした金魚の数は3匹ではない。
- あきはメロンシロップのかき氷を食べて、金魚を4匹ゲットした。
- チョウの柄の浴衣を着てモモシロップのかき氷を食べた人は、みふゆではない。
- レモンシロップのかき氷を食べた人が着ている浴衣は朝顔柄でもヒマワリ柄でもない。

## “働く”をよく知るための「労働経済学」

2021年のノーベル経済学賞はアメリカの大学教授3氏が共同受賞。彼らの主な研究分野が労働経済学でした。カリフォルニア大学のデビッド・カード氏は最低賃金の引き上げが必ずしも雇用減につながるわけではないことを示し、世界を驚かせています。このページでは私たちの“働く”をよく知るために、労働経済学における研究テーマを簡単に紹介します。



# AIツールを業務に活用すると生産

AIツールの活用で  
誰もが生産性を  
向上させるのか？



### AIツールの恩恵が 大きいのは誰か？

近年、AI(人工知能)がさまざまな分野で活用されるようになってきました。こうしたなかで、労働経済学においてもAIに関する多様な研究が行われています。今回取り上げる2つの研究では「AIはスキルの低い従業員の生産性を大きく向上させる」ことが具体例をもって示されました。AIツールを使用するコールセンターのオペレーターとタクシー運転手の事例研究を通してAIの活用が生産性に与える影響を見ていきましょう。

### コールセンターでは、 低スキルなオペレーターの生産性が35%向上

最初に取り上げるのは、フォーチュン500(※)にランクインするソフトウェア企業で働く約5,000人のオペレーターの通話データを用いて、AIツールを活用した際の対応時間、品質、結果を追跡した研究です。この研究の結論は次のとおりです。

**第一に、低スキルなオペレーターでは生産性が35%向上した一方で、高スキルなオペレーターについては生産性にマイナスの影響がないか、生産性向上はわずかでした。第二に、AIツールを活用したことで1時間あたりに対応できるチャット数は増加しましたが、顧客満足度の指標には有意な変化は見られませんでした。つまり、チャット数が増加(業務が増加)しても業務の質を低下させずに生産性向上を実現できたということです。**

なぜここまで生産性が向上できたのでしょうか。**その最大の理由は低スキルなオペレーターが高スキルなオペレーターの行動をより早く習得できたことです。**というのも、AIツールはその企業で最も生産性の高いオペレーターの行動に基づいた業務改善を低スキルなオペレーターに提案したのです。実際の現場では、AIツールを使用する在職2か月のオペレーターはツールを使用せずに6か月勤務したオペレーターと同等のパ

(※)アメリカの経済誌「フォーチュン」が毎年発表する、売上高上位500社のランキング。米国を代表する大企業リストとして広く知られています。

## 労働経済学とは？



“働く”に関する事象すべてを研究対象としています。例えば保育園が増加すると、女性の就業率はどのように変化するかといった具合です。就業率が上がれば消費行動は変わり、経済が動きます。このように労働経済学は教育、人事、環境など、多様かつ広範な研究テーマを含んでいるのです。

# 性にどのような影響があるか？

パフォーマンスを発揮したといえます。また、AIツールによる頻繁なフィードバックも、生産性向上に寄与しています。ここもAIツールの強みと言えるでしょう。というのも、人間のマネージャーでは不安定になりがちなフィードバックの質や機会を一定に担保できるからです。

AIツールの利用はオペレーターの感情や離職率にもプラスに働いています。本研究においては、AIツールを利用しているオペレーターは、そうでないオペレーターよりも肯定的な感情を持ち、上司に助けを求める傾向や離職率が低いと示されました。

## タクシー運転手では、生産性格差が14%縮小

次に取り上げる研究は、AIツールを活用したタクシー運転手の生産性に関する研究です。本研究で対象とするAIツールは、タクシーが流し運転中に顧客を見つける手助けをするもので、現在地と需要予測に基づき、顧客を獲得できる確率が最も高いルートを提示します。このAIツールを利用することで、タクシー運転手は顧客を探すための時間を短縮し、生産性向上を実現できるというわけです。

これを現場で活用したところ、生産性向上の効果は低スキ

ル運転手のみに見られました。一方、高スキル運転手では、生産性向上の効果はほぼゼロだったのです。その結果として、AIの活用によって低スキル運転手と高スキル運転手の間の生産性格差は約14%縮小しました。

本研究で重要なポイントは2つです。1つ目は「AIが高技能者に不利益をもたらすのではない」という点です。世間では「AIが高技能者を代替する」という“AI脅威論”が広まっています。しかしながら、実際は同一職業内において、AIが低技能者に利益をもたらす一方で高技能者にはほとんど影響を及ぼさない可能性があります。2つ目は「AIが技能格差の縮小に寄与する」という点です。実際、本研究においては、AIの活用によって低スキル運転手と高スキル運転手の間の生産性格差が約14%縮小したことが示されました。格差拡大が深刻な社会問題と認識されるなかで、AIの活用が格差縮小に寄与する可能性があります。

もちろん、本研究で得られた知見はタクシー運転手という特定の職種に限定されたものです。しかし、タクシー運転手のようにデータのパターンに基づいて仕事をする労働者は実際に多く、本研究の結果をほかの職種に応用することは可能でしょう。例えば、契約書のなかに含まれる異常な条項の検出を担うパラリーガルなどにおいては、AIの活用が低技能者の生産性向上に寄与する可能性が高いと予想されます。

### 労働経済学での議論

AIツールの活用で  
人材間の  
生産性格差縮小を目指す

繰り返になりますが、今回取り上げた2つの研究で共通する重要ポイントは、「AIの生産性向上の効果は低スキル労働者で大きい一方で高スキル労働者にはほとんどない」という点です。このことは、AIツールの活用で新人と熟練者の間の技能格差縮小を実現できることを示唆しています。実際のところ、例えばバックオフィスの現場においては、AIツールが最適な勘定科目や次の業務を示すなどで活躍しており、従業員の間の生産性格差が縮まってきています。

これまで、AIは熟練者の仕事を奪うという観点で語られがちでした。しかし、人口減少や人手不足が深刻化するなかで、人材の活用度合いを上げる必要性が高まっています。こうしたなかで、AIツールはその突破口となり得るのかもしれない。

本記事の参考資料

・NBER WORKING PAPER SERIES[GENERATIVE AI AT WORK](Erik Brynjolfsson, Danielle Li,Lindsey R. Raymond)

・NBER WORKING PAPER SERIES[AI, SKILL, AND PRODUCTIVITY: THE CASE OF TAXI DRIVERS](Kyogo Kanazawa Daiji,Kawaguchi Hitoshi,Shigeoka Yasutora Watanabe)

基本を極める

## ビジネスの 心得

by  
akiko mizuki

# テンション高めのイマドキ社員 とのコミュニケーション術

「明るくて元気だが、注意しても響かない」「テンション高すぎて、真面目な話がしづらい」——  
そんな“キャピキャピ系”の若手社員との接し方に悩む声をよく耳にします。  
こうしたタイプには、相手の長所を活かした「伝わる言葉」で関わる姿勢が求められます。  
今回は、現場で役立つ部下への声かけや、対話のコツを紹介します。

### 美月 あきこ

国際線客室乗務員の経験を活かし、人材育成トレーナーとして年間180回以上の講演・研修を行う。CA経験者のポテンシャルを付加するオリジナルサービスを提供するCA-STYLEを主宰。著書に『ファーストクラスで学んだひとつ上のおもてなし』、『ファーストクラスに乗る人のシンプルな習慣』（以上、祥伝社）など多数。



キャピキャピ系と呼ばれる若手社員は、明るく親しみやすい一方で、言動が軽く見られたり、指導が届きにくい面もあります。性別や世代を問わず、こうしたタイプは職場に一定数存在し、上司としての関わり方に戸惑う人も少なくありません。

本稿では、そんな若手社員と信頼を築くための、コミュニケーション術を紹介します。

### 軽いノリを整える

#### 事実+背景をセットで伝える

場を明るくし、雰囲気のを和ませる力に長けたキャピキャピ系社員。とはいえ、「その場のノリ」で発言しがちで、「軽すぎる」と受け止められるリスクもあります。注意する際には、感情をぶつけるのではなく、「事実」と「その影響」を具体的に伝えることが大切です。

#### × そういう言い方やめて

- フレンドリーで良いけれど、お客様によっては軽く聞こえる言い方かもしれないね
- 明るいことは強みだね。だからこそ、TPOで言葉を選ぶと もっと信頼されますよ

また、必要以上にフランクに接する必要もありません。職場における関係構築には「親しみ」も必要ですが、それ以上に「敬意」の方が、本人にとっても安心につながるからです。

### 「褒めたつもり」が

「若いのにしっかりしてるね」「彼氏ウケ良さそうな声だね」「女性は楽な服装ができて羨ましいな」。こうした何気ない一言が、相手を不快にさせることもあります。

#### × 若いのに落ち着いてる

- その対応、すごく丁寧で助かったよ
- × 彼氏ウケ良さそうな声だね
- お客様も話しやすそうだね。声のトーンがちょうどいいね
- × 女性は楽な服装ができて羨ましい
- 仕事の時、動きやすくて機能的だね

現代では、「言った側の意図」よりも「受け取った側の感じ方」が重視されます。

年齢や性別による比較を避け、個人の工夫や機能性を表現してみてください。

迷った時は、「この言葉は相手の安心や成長につながるか？」を自問してみてください。

### “キャピ”の中身を見極める

#### 一括りにせず、相手の特性を観察する

キャピキャピ系と一口に言っても、話し方が明るい人、動作が大きい人、自信のなさをテンションで隠している人など、背景はさまざまです。

声が大きくなりがちの人には、「今の伝え方、ちょっと強く聞こえたかな」と、相手を責めず、気づかせる言葉選びで伝えてみましょう。調子の良さばかり目立つ人には、「〇〇さんの明るさで、いつも場が和みますね。でも、ここは少し落ち着いた雰囲気を大切にしたいね」と、場の目的を共有します。また、しっかり系の人には、「若いのに偉いね」ではなく、「その視点は私にはなかった」とか、「私が新人なら、あの対応はできないな。立派ですよ」と伝える方が、言われた側としては励みになる一言です。

### 型よりも「伝わる言葉」を

明るく元気なキャピキャピ系社員は、職場に活気と親しみやすさをもたらす存在です。

とはいえ、型通りの正論をぶつけるだけでは、相手の心には届きません。

部下の育成は、上司の大切な仕事です。注意や叱責が必要な場面でも、「ダメ」ではなく「もっと良くなるために」という前向きな意図を伝えることで、相手の受け止め方は大きく変わります。上司の言葉ひとつで、部下のやる気も安心感も育ちます。「伝えたつもり」ではなく、「きちんと伝わる言葉」を選ぶこと。それが、信頼関係を築く最初の一步です。

# プレゼント付きアンケート

アンケートにお答えいただいた方の中から抽選で100名様に素敵な商品をプレゼント!  
※当選者の発表は商品のお届けをもって代えさせていただきます。

〈応募期間〉  
9/12(金)まで  
www.obcnet.jp▶



## Amazonギフト券

20名様 5,000円分

25名様 2,000円分

55名様 500円分

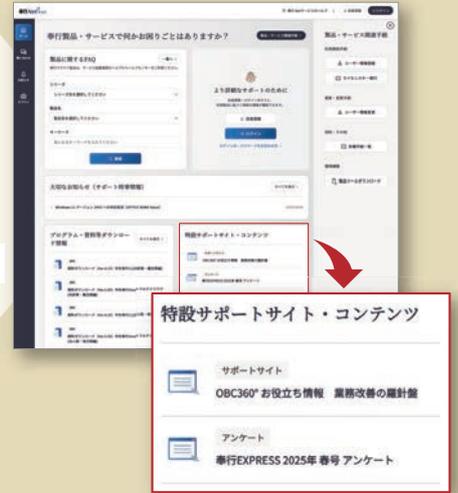
プレゼント付きアンケートは、

奉行Netサービス

ホーム タブ

特設サポートサイト・コンテンツ

から応募できます。



### Amazonギフト券をEメールでお届け

※当選通知は「gc-orders@gc.email.amazon.co.jp」または「do-not-reply@amazon.co.jp」から届きます。受信設定をお願いいたします。  
※Amazonギフト券の当選者はNetサービスの会員登録メールアドレスにお送りさせていただきます。  
※AmazonはAmazon.com, Inc. またはその関連会社の商標です。

「アンケート」の項目は、2025年8月18日～9月12日「奉行Netサービス」に掲載されます。

### 読者の声

掲載させていただいた方には、Amazonギフト券3,000円分をプレゼント! プレゼントアンケート応募時に、ご意見やご感想をお寄せください。

#### 神奈川県 朝日様

「OBC人事部の奉行クラウド活用事例を大公開!」他社事例の詳細が分かる記事は参考になりありがたい。引き続き様々な効率化の方法や、奉行の機能を知れるといい。

〈編〉弊社での事例がご参考になればと思い、掲載いたしました。これからも、「奉行クラウド」による効率化の事例を、できるだけ取り上げていく予定です。また、読者の皆様の「奉行クラウド」活用術も、ぜひ教えてください。よろしくお願いたします。

#### 群馬県 滋野様

年間業務スケジュールが見やすくて良かったです。私は総務ですが、一緒に仕事をしている経理の仕事内容はよく分かっていなかったので今回のスケジュールを見て少しだけ分かった気がします。

〈編〉年間の業務スケジュールを一覧できるように掲載しました。1年を通して総務・経理の業務がたくさんあることがわかります。特に繁忙期は、業務が重なり、残業も多くなりがちです。ぜひ、「奉行クラウド」を活用して、業務を効率化してください。

奉行EXPRESSは全ページPDFでダウンロードできます。

奉行Netサービス ▶ 資料ダウンロード



### 頭のストレッチ マトリックス 解答

		かき氷のシロップ				浴衣の柄			金魚の数				
		イチゴ	メロン	レモン	モモ	朝顔	チョウ	トンボ	ヒマワリ	1匹	2匹	3匹	4匹
名前	ちはる	×	×	×	○	×	○	×	×	×	×	○	×
	なつみ	×	×	○	×	×	×	○	×	○	×	×	×
	あきな	×	○	×	×	○	×	×	×	×	×	×	○
	みふゆ	○	×	×	×	×	×	×	○	×	○	×	×
金魚の数	1匹	×	×	○	×	×	×	○	×				
	2匹	○	×	×	×	×	×	×	○				
	3匹	×	×	×	○	×	○	×	×				
	4匹	×	○	×	×	○	×	×	×				
浴衣の柄	朝顔	×	○	×	×								
	チョウ	×	×	×	○								
	トンボ	×	×	○	×								
	ヒマワリ	○	×	×	×								

解答 イチゴ

### 奉行EXPRESS 2025 SUMMER

2025年8月18日発行 通巻第114号

発行人 和田成史  
企画・編集・営業 OBC営業本部 マーケティング推進室  
制作・デザイン 株式会社電通tempo  
株式会社ストラダ

弊社はお客様の個人情報を以下の目的で利用いたします。

- ① 奉行EXPRESSに関するご連絡・ご案内・プレゼントの発送・取材先等の連絡
  - ② 誌面、OBCの各種サービス向上のアンケート
  - ③ 個人情報を特定できない形式の統計資料としての利用
- 弊社、個人情報保護方針(プライバシーポリシー)に関しましては弊社ホームページ <https://www.obc.co.jp/> をご覧ください。

※QRコードは株式会社デンソーウェブの登録商標です。

次号のお知らせ

奉行EXPRESS 2025 AUTUMN 2025年11月中旬発行予定

らくらく通勤費



# 通勤費管理はこれひとつで

通勤費処理時間  
85%削減

通勤費コスト  
年間450万円削減  
※500名の場合の例

## 2026年3月 JR東日本・西武鉄道が運賃改定

### 運賃改定、調べるの大変じゃないですか？

ウェビナー申込み/資料請求



給与奉行クラウドと自動連携する「らくらく通勤費」なら一括処理で新料金適用！

運賃改定対応のウェビナー申込み受付中

電車・バス・自動車通勤の管理 すべてに対応しています。  
3分で分かる資料配布中。

らくらく通勤費

検索



株式会社無限 東京都新宿区西新宿 2-7-1 新宿第一生命ビル 14 階  
E-mail marke@mugen-corp.jp