

2025.

月刊 SMC NEWS 12月

Support Management Consultants

SMC代表の

よもやま話

地元のバローが初関東(祝)!

一般社団法人SMCホールディングス:代表理事
SMC税理士法人:代表社員

西川 正起



SMCグループは名古屋本社です。元々は岐阜県の多治見出身であり、**多治見でも数少ない上場企業のバローが初めて関東(横浜市南区)に出店**したニュースが出ました。弊社の顧客では当然ありませんが、嬉しい気持ちです。

私の住まいの近くにもバローがありますが、地元野菜、海産物、パン等、某MBより質は良いと思います。**今までは、東海圏中心のドミナント戦略**(特定の一地域に店舗を集中させて出店し、そのエリアの市場シェアを独占することを目指す経営戦略)でしたが、関東も攻めるようです。ドラッグストア、スポーツクラブなど、バロー経済圏を成立させ、**中期計画ではデスティネーション・ストア**(詳しくはバローのHPを)を目指されるそうです。HPの事業計画を拝見しましたが、、若干カタカナが多いです。多治見の雄として、是非がんばっていただきたいです。



若手税理士の税金教室

遡及適用が必要!通勤手当の非課税額の引き上げ!!

著者
SMC税理士法人:代表社員
多治見事務所:代表
長縄 龍哉

通勤手当について、所得税の非課税限度額が改正されました。物価高や交通運賃の上昇、テレワーク定着による通勤形態の多様化を背景に、「実態に合った通勤手当制度を整備する必要がある」と判断されたことによります。特にガソリン価格の高止まりや都市部の定期券値上げにより、従来の限度額では実費を補いきれないケースが増えた点が大きな要因です。

この改正は、**2025年11月20日施行されましたが、2025年4月1日以後に支払われた通勤手当について適用されるため、過去に遡って適正な計算をする必要**ができます。

特に、実際に注意しないといけないのは、マイカーや自転車で通勤している従業員さんへの通勤手当を支給している場合で、さらに、従来の所得税の非課税限度枠を超えて支給している場合です。

通勤手当が1か月9,000円の場合

(自宅から会社まで10kmから15km離れている正社員)

今まで
今後非課税通勤手当
7,100円
7,300円

課税通勤手当

1,900円 (9,000円-7,100円)
1,700円 (9,000円-7,300円)

毎月200円の違いが出ます。

その差額を集計し、年末調整時に対応が必要になります。

経営者、役員は、「**自社の通勤手当規程が新限度額に対応しているか**」「**給与計算システムや社会保険の計算への反映**」など確認する必要があります。

中小企業の利益とお金にわるアレコレ

売上より粗利!
営業活動の“本当の成果”はどう測る?

著者

株式会社SMC総研
代表取締役
小川 弘郎

「売上を〇〇万円達成!」という言葉に、つい安心してしまう経営者は少なくありません。しかし、企業経営を支えるのは“売上”ではなく“粗利益”、つまり「売上から原価を引いた残り」です。売上がどれだけ伸びても、粗利額や粗利率が低ければ利益は残らず、経費すら賄えない状態に陥ることさえあります。

たとえば、1,000万円の売上を上げても原価が900万円であれば粗利は100万円。一方、同じ業種で700万円の売上でも原価が400万円なら粗利は300万円。売上が少なくとも、粗利が多ければ経営への貢献度は後者の方が高いのです。

売上:1,000万円

原価:900万円

粗利
100万円

売上:700万円

原価:400万円

粗利:300万円

こちらの方が経営への貢献度は高い!

また、利益の源泉となる粗利は、営業活動の質を測る物差しにもなります。高い値引きで獲得した案件や、無理な納期で受注した仕事は、売上としては評価されても、その後の利益を圧迫するケースが多く見られます。粗利を意識した営業活動こそが、利益体質の企業づくりにつながります。経営会議や営業会議では「売上」だけでなく「粗利」や「粗利率」を指標として共有し、受注の質を見直すことが重要です。数字の“見せかけ”ではなく、“実態”に基づいた判断ができるようになります。また、営業担当者の評価においても、獲得した売上だけでなく、その案件がもたらした粗利額を反映させることは、社内に粗利意識を浸透させる有効な取り組みです。

経営を安定させ、成長につなげるためには、「売上拡大」だけでなく「粗利の最大化」という視点が欠かせません。今こそ、“売上至上主義”から一步進んだ経営判断を取り入れてみませんか？

企業側による人事戦略講座

やり残しは有りませんか?
2025年度版労務チェックリスト

著者

社会保険労務士法人 紋代表
山口 剛志

今年も残すところあとわずか。人事労務分野で、2025年に企業が取り組むべき課題についてご紹介します。

貴社にて未対応な項目については、直ちに実行されることをお勧めします。



2025年度版労務チェックリスト

2 最低賃金引上げの反映

大幅に引き上げられた最低賃金。パート社員に限らず正社員にも適用していますか？

4 就業規則の最新化

法改正・働き方改革への対応を反映し、就業規則が古いままで放置されていませんか？

6 36協定の最新化

特別条項の運用、限度時間の遵守を再点検してください。協定の未提出は要注意です。

8 ハラスメント防止措置

パワハラ・セクハラ・マタハラの相談窓口・方針・教育が整っているか確認しましょう。

1 育児・介護休業法の改正対応

本年大幅改正のあった育児・介護休業法。就業規則・社内手続き・管理職への周知は済んでいますか？

3 残業の上限規制

残業時間の上限規制に対し、勤怠時間把握、管理・改善を行いましたか？

5 健康診断と事後措置

定期健診、医師面談、実施・記録は適正ですか？ 未受診は重大リスクです。

7 労働時間記録の厳格化

勤怠のアナログ管理、あるいは未記録は重大リスクです。在宅勤務の時間把握も含めて再確認が必要です。

9 安全衛生法改正対応

メンタル不調予防のため、ストレスチェック・医師面談・高ストレス者対応の運用が適切にできていますか？

気になる



相続トピック



相続のときに見つかった”現金”的困りごと

著者

SMC税理士法人:代表社員
中津川事務所:代表
岡本 英樹

相続が発生したあと、ご自宅を整理している最中に、多額のまとまった現金が見つかることがあります。

「お金も遺産なので相続税の申告の際に申告すれば良い」と簡単に思われるがちですが、実はこれが大きなトラブルの原因になることがあります。たとえば、お母さまが亡くなったあと、片付けをしていたら多額の現金が出てきたとします。

このときに考えなければならないことが「その現金が、お母さま自身が貯めたものなのか、それとも数年前に亡くなられたお父さまが残したものなのか」ということで、判断が難しいケースがあります。お母さまの収入が少なかった場合や、お母さまの銀行口座から大きな出金の記録がない場合、「このお金、本当にお母さまのものですか?」と税務署に問われる可能性が高くなります。



その現金がお母さまのものではないという判断になり、さらに、お父さまの相続のときに申告されていなかった現金だと考えられると、「過去の申告漏れ」として追加の税金が求められることもあります。

現金は通帳のように記録が残らないため、「誰のお金だったのか」を証明するのがとても難しいのです。

こうしたトラブルを防ぐためには、多額の現金を自宅で保管することをできるだけ避け、預金として管理しておくことが安心です。

相続対策では、「財産をどう残すか」に加え、「証拠をどう残すか」も大切です。

マーケティング思考の筋トレ

不確実な時代を切り拓くエフェクチュエーション

著者

株式会社SMCマーケティング
代表取締役
吉本 昌史

近年、変化のスピードが加速するなか「緻密な計画を立てて市場を予測する」といった従来型のアプローチだけでは対応しきれない場面が増えています。

そこで注目されているのが、新しい思考法「エフェクチュエーション」です。これは、ゴールから逆算して進める“コーデーション”とは異なり、「今あるものを起点に、できることから始め、未来を形作っていく」考え方です。

マーケティングにおいては、まず「自分が誰か(価値観・信念)」「自分が知っていること(知識・経験)」「自分が誰を知っているか(人脈・関係性)」という3つの資源から始めます。大切なのは、資源を“持っていること”ではなく“どう活かすか”という視点です。

提唱されている「5つの原則」

1 手中の鳥の原則
(目の前にある資源を活かす)

2 許容可能な損失の原則
(リスクを抑える)

3 クレイジーキルトの原則
(仲間を増やす)

4 レモネードの原則
(予期せぬ事態をチャンスに)

5 パイロット・イン・ザ・プレーンの原則
(未来を自らの手で切り拓く)

この思考法を取り入れることで、変化の激しい時代においても、リスクを抑えながら柔軟に動き、「今あるものから一步を踏み出す」ことができます。

エフェクチュエーションの考え方をどのようにマーケティングに活かすかお悩みの際は、ぜひSMCマーケティングにご相談ください。