

## ● どうして経営計画が必要なのか？ 進むべき方向をわかりやすく示す

事業を進めるうえで、社長の経営方針を文書化し、それを数値計画にして説明することで、従業員も行動が起こしやすくなります。

「先のことはわからないので経営計画を作ってもムダ」と考えている経営者もいるかもしれませんが、今後1年間の売上がどうなるかはわからないとしても、1年間にかかる人件費などの固定費、借入金の年間返済額などは予測することができます。それらの年間支出額を限界利益率（粗利益率）で除すれば、概算の必要売上高を求めることができ、これを来期の目標売上高の目安にすることができます。

厳しい経営環境の中、自社の固定費を上回る限界利益（粗利益）を稼ぐには、経営計画によって会社全体のベクトルを合わせることが大切です。

## ● 生産性向上や先進的設備への投資を後押しする税制

令和2年度税制改正では、5G（第5世代移動通信システム）をインフラとして早期・集中的に整備するため、5G設備への投資について特別償却（取得価額30%）又は税額控除（取得価額の15%）ができる税制が創設されました。この税制では、地域の企業や自治体等が、地域の産業やニーズに応じて限定的なエリアで行う「ローカル5G」への設備投資も対象です。

特にローカル5Gは、人手不足や高齢化、地域経済の低迷などの課題解決の一つとして次のような活用が期待されています。

- 小売業：店舗と倉庫を瞬時に直結した在庫管理や電子決済によって人手不足を解消する。
- 建設業：遠隔からの作業指示、建機の遠隔操作・自動操縦によって現場の作業が変わる。
- 製造業：遠隔・自動制御による製造・品質管理などで人手不足でも生産性向上が図れる。

## ● 残業には「36協定」が必要です

従業員に法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えての労働や法定休日に労働をさせるには、従業員との間で労働基準法第36条に基づく協定（通称36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。

また4月から、中小企業にも残業の上限規制が適用となり、今後、「36協定」を締結しても、残業時間は、原則として「月45時間・年360時間」を超えることができません。「特別条項付きの36協定」を締結すれば、「月45時間・年360時間」を超えて残業させることが可能ですが、具体的な事由とともに年720時間以下などの上限があります。

業務の繁閑、季節変動等により「1日8時間、1週40時間」の原則が馴染まない企業には、変形労働時間制などを採用する方法もあります。

以上の記事について詳細を知りたい事業者の方には事務所通信を送らせていただきます