

ISO規格改訂の背景と影響 ～ポイントは「経営目線」での構築・運用～

情報セキュリティに関する国際規格「ISO/IEC 27001」（以下、「ISO27001」）が2013年10月1日に改訂され、新規格「ISO/IEC 27001:2013（情報セキュリティマネジメントシステム－要求事項）」が発行されました。これにより、現在「ISO27001」を取得されている企業は2015年9月30日までに新規格への移行を完了させなければなりません。また、「品質ISO9001」と「環境ISO14001」も2015年に改訂される見通しです。複数の「規格」を取得されている企業では、一連の対応として取組まれることが望まれます。

今回の改訂のポイントは以下の2点です。

- ①マネジメントシステム（以下、MSS）規格の
共通化への対応
- ②リスクマネジメント規格への対応

①は、複数のMSSを導入（例：「品質ISO9001」、「環境ISO14001」、「情報セキュリティISO27001」）している企業が多い状況を勘案し、「規格」の共通化による整合性向上と負担軽減を図るものと考えられます。具体的には、「規格」の上位構造（目次）、要求事項、用語・定義が共通化されます。既存「規格」で適用されるのは「ISO27001」が初めてです。なお、各MSSは今後も独立して存在します。また改訂に伴い新規要求事項として「組織の状況」が追加されたことも特徴的です。これにより、自社の内外環境と利害関係者のニーズを理解したうえでMSSを構築することが求められます。

②は、リスクマネジメントのガイドライン「ISO 31000」との整合を図るものです。リスクアセスメント（＝リスクの特定、分析、評価）、リスク対応等のプロセスは今後、「ISO31000」に基づくこととなります。なおリスクアセスメントに関する要求事項は旧版に比べて簡素化されており、①同様、企業の負担は軽減するものと考えられます。またリスクの定義は「事象の発生確立とその結果の組み合わせ」から「目的に対する不確かさの影響」に変更されました。このため前述の「組織の状況」をふまえ、自社に即した情報セキュリティ目的の設定と評価を実施することが重要になります。

今回の改訂の結果、ISO構築・運用に係る負担は旧版より軽減されそうです。一方で経営環境の認識、導入目的の明確化、重要リスクの特定と対応等、企業にはこれまで以上に自主的な対応が求められる内容になっており、今後は「ISOを経営に有効に活用しているか」という点がポイントになります。

（みらいコンサルティンググループ）

所得拡大促進税制の活用について

平成26年度税制改正によって「所得拡大促進税制」が改正され、より活用しやすい制度となりました。給与等を増額される場合には、この制度の活用を検討してはいかがでしょうか。

◆制度の内容

「所得拡大促進税制」は平成25年度税制改正において創設された制度（以下、「旧制度」といいます）で、青色申告法人が国内雇用者に対する「給与等支給額」^[1]を前年度以上に増加させた場合に、その増加額の10%〔法人税の10%（中小企業等は20%）を限度〕を税額控除することができるというものです。なお、個人事業主の所得税についても同様の取扱があります。

税額控除額 = 「給与等支給額」の増加額 × 10%

なお、旧制度の適用に当たっては、下記①～③のすべてを満たす必要があるとされていました。

- ① 「給与等支給額」が「基準事業年度」^[2]より5%以上増加していること
- ② 「給与等支給額」が「前事業年度」以上であること
- ③ 「平均給与等支給額」^[3]が「前事業年度」以上であること

◆今回の改正内容

平成26年度税制改正において、利用を促進するとの観点から適用要件の見直しが行われ、平成26年4月1日以後に終了する事業年度から適用されます。また、適用期限が2年間（平成30年3月31日まで）延長されました。主な改正内容は以下の通りです。

（1）「給与等支給額」増加割合の要件緩和

旧制度では、基準年度から5%以上増加していることが必要でしたが（上記①）、これが適用される事業年度の区分に応じて「2%以上」、「3%以

上」、「5%以上」とされ、計画的・段階的に賃上げをしている企業においても、当制度を利用することが可能になりました。なお、税額控除額の算定方法等は旧制度と変わりません。

【適用年度ごとの「給与等支給額」増加割合の要件】

事業年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
改正前	5%以上		—	
改正後	2%以上	3%以上	5%以上	

（2）平均給与等支給額に係る要件の整備

「平均給与等支給額」を計算する際の「給与等支給額」の算定については、旧制度ではすべての国内雇用者を対象として行うこととされていたが、これが継続雇用者のみを対象とすることに変更されました。つまり新入社員や退職者を除いた金額で比較すれば良いこととなり、適用年度に給与水準の低い新入社員が多くなった場合や、前事業年度に給与水準の高い高齢者の退職者が多くなった場合においても、適用の可能性が出てきました。

（3）改正後の適用要件

改正後の要件をまとめると、下記の通りとなります。

- ① 「給与等支給額」が「基準事業年度」より2%～5%以上（適用年度による）増加していること
- ② 「給与等支給額」が「前事業年度」以上であること（変更なし）
- ③ 「平均給与等支給額」が「前事業年度」を超えていること（改正前は「以上」）

（みらいコンサルティンググループ）

【1】 「給与等支給額」とは、各事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額をいいます。
 【2】 「基準事業年度」とは、平成25年4月1日以後に開始する各事業年度のうち最も古い事業年度の直前の事業年度をいいます。
 【3】 「平均給与等支給額」とは、給与等支給額を、適用年度における各月の給与等の支給対象者数の合計数で除して計算した金額をいいます（日雇い労働者は含まれません）。