

令和6年度税制改正大綱

令和5年12月14日に、与党税制改正大綱が発表されました。賃上げ税制や交際費、定額減税などが注目を集めていた印象です。中小企業に関係しそうな点を中心に、税制改正の内容をご紹介します。

	大綱案	内容		減税 or 増税	
		改正前	改正後		
中小企業向け	少額接待交際費の金額基準の拡充	5,000円/一人		10,000円/一人 ※令和6年4月1日以降に支出するもの	↓
	賃上げ税制の拡充 	【基本】 給与総額が前年比1.5%以上増加	給与増加額の15%を法人税額から控除		↓
		【上乗せ①】 給与総額が前年比2.5%以上増加	上記に+15%		
		【上乗せ②】 教育訓練費が前年比5%以上増加(※)	上記に+10%	[※要件追加:教育訓練費が給与総額の0.05%以上] 上記に+10%	
		【上乗せ③】 女性活躍、子育て支援	なし	要件:厚生労働省の認定「くるみん以上」「えるぼし2段階目以上」 上記に+5%	
	繰越控除	なし	控除しきれない場合、5年間の繰越税額控除		
中小企業事業再編投資損失準備金制度の拡充(中小企業M&A税制)	積立上限	株式の取得価額の70%	株式の取得価額の90%又は100%	↓	
	据置期間	5年間(据置後6~10年目で均等額を益金算入)	10年間(据置後11~15年目で均等額を益金算入)		
所得税・住民税	定額減税	なし		所得税:3万円/一人 住民税:1万円/一人	↓
	子育て世帯等(※)の住宅ローン控除の拡充 ※子育て世帯等とは・・・ 19歳未満の扶養親族のいる世帯 または 夫婦いずれかが40歳未満の世帯	住宅の種類(新築)	借入限度額	借入限度額(令和6年入居)	子育て世帯
		長期優良住宅・低炭素住宅	5,000万円	子育て世帯等:5,000万円 子育て世帯等以外:4,500万円	
		ZEH水準省エネ住宅	4,500万円	子育て世帯等:4,500万円 子育て世帯等以外:3,500万円	子育て世帯以外
		省エネ基準適合住宅	4,000万円	子育て世帯等:4,000万円 子育て世帯等以外:3,000万円	↑
	一般住宅	3,000万円	0円 (令和5年中に建築確認または令和6年6月30日までに建築:2,000万円)	↑	
子育て世帯等(※)のリフォーム減税	なし		子育てに対応した住宅へのリフォーム 対象工事限度額:250万円 最大控除額:25万円(工事費用×1%)	↓	
資産税	事業承継税制の確認申請期限の延長	令和6年3月31日まで	令和8年3月31日まで	→	
消費税	自販機特例の帳簿記載要件緩和(インボイス)	帳簿に自販機等の所在地を記載する必要	帳簿に自販機等の所在地を記載する必要なし	→	

上記のほか、高校生の扶養控除の縮小やひとり親控除の拡充、子育て世帯の生命保険料控除の拡充などについては令和7年度改正に先送りされました。

※税制改正大綱は政府与党案です。国会での予算審議後、法律として成立し、施行されます。

肩代わり融資の提案をされた時の対応

今回のテーマは「肩代わり融資の提案をされた時の対応」です。約3年続いた「ウイズコロナ」から「アフターコロナ」への転換を迎えた中で依然資金繰りに悩まれている事業者様は多いと思います。そこで新規の金融機関やメインバンク以外の既存金融機関等から魅力的な肩代わりの提案を受けた時にどのような対応をすればいいのか、注意点を元金融機関職員の観点も交えお伝えをさせていただきます。

【肩代わり融資とは】

「肩代わり融資」とは、A銀行の融資残高をB銀行で借り換えをすることです。肩代わり融資の提案は、銀行同士の顧客獲得競争のなかで行われるものです。よって借りる側にとっては、今よりも良い融資条件が期待できます。例えば既存借入金に対する金利より低い金利を提示される。また複数の既存借入をまとめて一本化することで毎月の返済額が軽減される。さらには昨今ガイドラインの見直しながなされている経営者保証についても外すことが出来る。など借りる側からすると、「魅力的」な提案であることが少なくありません。金融機関は特に3月の年度末に向け融資残高の増強を図る為、他行の融資残高の肩代わり攻勢が活発になっていきます。肩代わり融資は、B銀行の担当者は営業成績が上がり高く評価され、された側のA銀行にとっては、予期せぬ返済で利息収入がなくなってしまうことに加え、人事評価にも大きく影響する為、「他行肩代わりは銀行員にとって最大の屈辱」と言われています。

【肩代わり融資の提案をされた時の対応】

以上の内容から「銀行がやられて一番嫌なことが他行肩代わり融資」です。他行肩代わりをされた側の銀行とすると、「もうあそこには融資をしない。」という対応をされるリスクがあります。融資を受けている金融機関より同等のご提案をいただければ一番良いのですが、融資条件が通らなかった場合には非常に有効な方法であることも確かでありますので、既存金融機関との今後の関係性等を鑑みて慎重に検討する必要があります。

対応① 肩代わりの提案を受けたらすぐに提案書の作成を依頼する。

前述させて頂いたとおり、肩代わり融資は既存金融機関との関係悪化は避けられません。提案を受けた場合は必ず提案の内容を書面で依頼し、本当にいい条件の提案なのか慎重に確認しましょう。

対応② 既存取引金融機関に提案内容を書面で開示する。

肩代わり融資の提案内容が、既存取引金融機関との融資条件よりも良く資金繰りの改善につながる場合には肩代わり融資の提案の内容を、既存取引金融機関に伝えてみてはいかがでしょうか。肩代わり融資をされたくないと考えれば、肩代わり融資の提示条件に対抗するような提案をいただける可能性があります。しかしそれを上回る条件やおおむね同条件であった場合には肩代わり融資は避けましょう。逆に関係性がそもそも希薄であったり、取引銀行の対応が悪く自社の評価があまり良くないと判断できる時には肩代わり融資の提案を受け新たに関係構築していくのも良いかもしれません。

【まとめ】

資金繰りの改善とはいえ、肩代わり融資のリスクを考えると既存取引金融機関で今よりいい条件でご対応いただくことが理想です。いざという時困った時に助けてくれるのは親交の深い金融機関ですので肩代わり融資の提案をいただいた際には、金融機関との関係性に細心の注意を払い、自社の財務状況やリスクなどを天秤にかけ、慎重に対応をしましょう。

『年収の壁・支援強化パッケージ』とは？

パート・アルバイトで働く配偶者等が、年収額を意識せず、安心して働ける環境を整えるための施策として、厚生労働省が令和5年9月27日に発表しました。シフトの調整等、企業にとっても悩ましい課題に対し、労働者が自らの勤務時間や収入を調整してしまう問題を解消することを目的とし、当面の施策として導入されました。

1) いわゆる「年収の壁」について

厚生年金保険及び健康保険においては、会員の配偶者等で一定の収入がない、パートやアルバイトで働く人は、被扶養者(第3号被保険者)として、社会保険料の負担が発生しません。

こうした方が**一定の収入を超えると**、社会保険に加入しなければならず、**社会保険料の負担が発生し**、その分手取り収入が減少します。その収入基準(年収106万円又は130万円)がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。

	発生する主な保険料	対象となる要件
106万	厚生年金 健康保険	<ul style="list-style-type: none"> 賃金が月額8.8万円以上 事業所の従業員数が101人以上(※) 週の所定労働時間が20時間以上 学生ではない
130万	国民年金 国民健康保険	<ul style="list-style-type: none"> 年間収入が130万円以上 事業所の従業員数が100人以下(※)

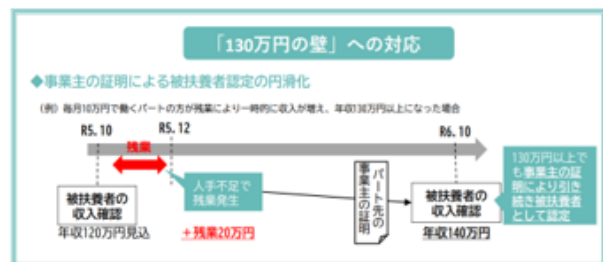
※「従業員100人超」は、令和6年10月に従業員50人超の企業まで拡大。

※「従業員数」は、企業の「厚生年金保険の適用対象者数(被保険者数)」で判断。

※「従業員100人超企業に週20時間以上で勤務する場合は、所定内賃金が月額8.8万円以上になると厚生年金保険等」に加入。

2) 130万円の壁の対応策

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みとなります。



①「一時的な収入変動」の意味

一時的な収入増加、収入変動に該当する主なケース

- ・主に時間外勤務(残業)手当や臨時的に支払われる繁忙手当等

- ・当該事業所の他の従業員が退職や休職をしたことにより、当該労働者の業務量が増加した

- ・業務の受注が好調だった、突発的な大口案件等により、業務量が増加した場合等を指します

一方、基本給が上がった場合や恒常的な手当が新設された場合など、今後も引き続き収入が増えることが確実な場合においては、一時的な収入増加とは認められませんので注意が必要です。

②利用できる回数

あくまでも「一時的な事情」として認定を行うことから、同一の者について原則として連続2回までが上限となります。

(被扶養者の収入確認を、年に複数回確認を行う健康保険組合の場合には注意が必要です)

また、資格確認の最終的な判断は、保険者が行うため、必ず被扶養者として認定されるとは限らないことに注意が必要です。

3) 106万円の壁の対応策

①社会保険適用促進手当の標準報酬算定除外

社会保険適用促進手当とは、パート・アルバイトが社会保険に加入するにあたり、社会保険料負担を軽減するために支給する手当で、**社会保険料の算定対象外**となる手当です。

【主な要件】

①標準報酬月額が**10.4万円以下の者**

②期間:**最長2年間**

※雇用保険、所得税の計算対象にはなりません。

②キャリアアップ助成金のコース新設

【新設: 社会保険適用時処遇改善コース】

①手当等支給メニュー: 一人あたり最大50万円

②労働時間延長メニュー: 一人あたり30万円

③併用メニュー: 一人あたり 1年目 20万円
2年目 30万円

【主な要件】

①雇用保険、社会保険の適用事業所であること

②助成金の対象になる社員を雇用していること

③事前にキャリアアップ計画を提出し、計画に沿って実行すること

なお、キャリアアップ助成金の申請の際は、会社の状況に応じた検討が必要になりますので、詳細な申請要件、助成額等、都道府県労働局または管轄のハローワークにてご確認をお願いいたします。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。



ヤバい仕組み化

年商49億円、14期連続、増収増益を実現！

吉川 充秀・松田幸之助 著
株式会社 あさ出版
(2023/11)

仕事の属人化、業務のブラックボックス化、組織として成果が出ずに悩んでいる方におすすめの1冊です！

【感想】

本書は、株式会社プリマベラを従業員数400名・年商49億円にまで育て、49歳で社長交代を果たした取締役会長兼CGO(最高ゴミ拾い責任者)吉川充秀さんとCCO(最高コンサルティング責任者)松田幸之助さんの共著により、15年の経験から導き出された会社経営における成果の出る仕組みを理論から実践方法まで惜しみなく紹介しています。

株式会社プリマベラでは、経営の必須項目を4つのポイント(報告・決定・実施・チェック)に分け、この4項目をPDCAサイクルの様に高速回転させ、成果を生み出す「決定サイクル」を機能させています。

この「決定サイクル」を回すことによって、「戦略確率×実行確率=会社の業績」を最大限にし、自動で社員と社長が成長し、会社が成長する仕組みを整えています。

本書では、明日から取り組める超実践的な方法を「そんなに見せていいの？」という程惜しみなく解説されています。業績をあげたい、成長したい、店舗経営していて業務の標準化ができない、会社を仕組みで回したいといった、組織を持つ方には是非お読みいただきたい一冊となっております。

【以下引用】

・株式会社プリマベラでは、マニュアルの作り方にも、マニュアルを設けています。

マニュアルづくりのルール

- ① 目的をつくる。「何のためのマニュアルか」を明確にする
- ② やってはいけないことを伝える
- ③ 手順を伝える
- ④ 注意点、ポイントを伝える
- ⑤ 具体例を入れる
- ⑥ 画像や動画を使う

・「日報」こそ、経営情報の宝庫である。

株式会社プリマベラでは、意思決定の精度を高める為に「報告」を重要視しています。

【日報を起点に決定サイクルを高速回転させる/一例】

- ・深夜02時/アルバイトが日報で業務改善を提案(報告)
- ・午前06時/社長が提案を承諾、チャットワークで事業部長に指示を出す(決定)
- ・午前10時/事業部長がマニュアル化し、全店に業務連絡、横展開。

資源が限られる中小企業こそ、仕組みで経営できるような体制を構築していきましょう。