

## 定額減税 Q & A

6月より定額減税がいよいよスタートします。よくある質問についてまとめました。

### Q1 6月の給与計算からスタートする定額減税の対象者について教えてください

A. 給与所得者についての定額減税の対象者は、①令和6年6月1日現在、勤務している②給与所得者のうち居住者であり、③扶養控除等申告書を提出している人(いわゆる甲欄で給与計算をしている人)です。

- ・対象となる・・・収入の多寡にかかわらず、お給料計算で甲欄徴収されている人
- ・対象とならない・・・他社でも勤務しており乙欄徴収となっている方、令和6年6月2日以降入社の方

### Q2 収入が多くないので所得税3万円、住民税1万円の定額減税の恩恵を受けられない気がするんですが。損した気分です

A. 定額減税で控除しきれない部分の税金については、市区町村から給付を受けることができます。給付の手続については各市区町村のHP等をご参照ください。

※市区町村からメールや電話が来ることはありません。給付金詐欺にはくれぐれもお気を付けください。

### Q3 副業収入があるため、例年、年末調整をした後に自分で確定申告をしています。確定申告で納付になるのが嫌なので月々の給与計算では定額減税をしたくないのですが、いいでしょうか。

A. 定額減税の対象者が定額減税の適用を受ける・受けないを自分で選択することはできません。

### Q4 年間の給与収入が103万円未満で父親の扶養親族となっています。所得税額が発生しない見込みなので月々の給与計算において定額減税は対象外という認識ですが正しいですか。

A. 給与収入が103万円以下で納税が発生しない方についても、月々のお給料計算で定額減税の計算をする必要があります。給料の多い少ないで定額減税の対象から外れることはありません。

### Q5 妻が妊娠中で6月以降に子供が生まれる予定です。16歳未満の扶養親族は扶養控除が受けられなかったと思いますが、定額減税の対象にもならないということよろしいでしょうか

A. 定額減税の対象となる扶養親族には年齢16歳未満の扶養親族も含まれます。ただし、給与計算において同一生計配偶者や扶養親族の数の判定は令和6年6月1日時点で行いますので、6月2日以降に扶養親族等の数に増減があつたとしても、給与計算における定額減税においては、新しく生まれたお子さんは扶養親族としてカウントしません。年末調整において加味されます。

### Q6 給与収入とは別に公的年金の受給を受けています。公的年金からも定額減税がされると聞きましたが、給与からの定額減税は行わないよう会社に申し出た方が良いでしょうか

A. 給与所得者の定額減税と公的年金等の定額減税を任意に選択することはできません。給与と年金両方について定額減税の計算を行い、確定申告で精算することになります。

### Q7 数年前から母国に家族を残し日本へ働きに来ています。親族には仕送りを行っており、年末調整では扶養控除の適用を受けています。外国人は定額減税の対象とならないという話を耳にしましたが本当でしょうか。

A. 定額減税を受けられる「居住者」とは、①日本に住所がある②日本に住所はないが1年以上日本に住んでいる、のどちらかを満たしている人になります。ですので、質問者ご本人については所得税3万円、住民税1万円の定額減税を受けることができます。ただ、扶養親族が国外に居住するため上記①②を満たさないような場合には、扶養親族についての定額減税は受けられません。

## 信用保証協会について

銀行から借入をする際に通常であれば、「信用保証協会保証付融資」と「プロパー融資」の2択になるかと思いません。今回は信用保証協会について解説していきます。

### 【信用保証協会とは】

信用保証協会とは金融機関からの借入を保証するものであり、事業者が借入を返済できなくなった時に信用保証協会が代わりに金融機関に借入金の残額を弁済する公的保証機関です。金融機関からお金を借りようと思っても、事業を始めたばかりで実績がない場合や、事業実績はあっても業績が低調で、担保もない場合など、なかなか金融機関は融資対応しづらいものです。そんな時、信用保証協会の保証を付けたならば、強力な保証人を得たのと同じ効果があるため、金融機関から融資が受けやすくなるのです。

### 【信用保証協会を利用するメリット・デメリット】

～メリット～

- ・信用保証協会では様々な保証制度があり、用途に合わせて利用できる
- ・取引金融機関のプロパー融資と信用保証協会の保証付融資の併用で融資枠の拡大も図ることができる

実情として、小規模事業者などが初めて金融機関に融資の依頼をした場合に、最初からプロパー融資では貸してくれないということが多いです。最初は信用保証協会の保証付融資を受けて、返済実績を作って、金融機関との信頼関係を作ってからでないとプロパー融資を受けられないということがあります。中小企業・小規模事業者の融資の入り口としても、信用保証協会が利用される場合が多いです。

～デメリット～

- ・信用保証料がかかる
- ・プロパー融資に比べて提出する申込書類が多く、手続きも煩雑で審査期間も長くなる

信用保証協会の保証付融資の一番のデメリットが、信用保証料がかかることです。信用保証料率については保証制度の種類や会社ごとの財務内容・業績等によって違います。

### 【信用保証協会を利用する際の流れ】

- ① 保証申込…信用保証の代表的な申込窓口は、「金融機関」と「信用保証協会」です。そのほか、地方自治体や商工会議所等でも受付を行っているケースもありますが、基本的には取引金融機関に申込するケースがほとんどです。
- ② 保証審査…申込が受け付けられると、信用保証協会において保証審査を行います。審査過程において、新規の場合は訪問、面談があります。
- ③ 保証承諾…審査の結果、保証承諾となった場合は金融機関に対して「信用保証書」が発行されます。（※保証書の有効期限は1か月です。）
- ④ 融資実行…「信用保証書」に記載された条件に沿って、金融機関から融資が実行されます。その際に所定の「信用保証料」を金融機関経由で支払います。

### 【銀行との取引開始のきっかけは保証協会付融資で】

保証協会付き融資は、金融機関との取引のきっかけとして利用されることが多くあります。金利以外に保証料もかかるので負担が重いと思われそうですが、利用の仕方によっては、プロパー融資よりも安く済む場合もあります。

それは、市や区の制度融資を利用する場合です。市や区の制度は、その行政機関によって内容は異なります。地域によっては、保証料を負担してくれたり、金利も負担してくれる商品があります。詳細は管轄の行政機関のホームページ等に載っていますので、確認してみてください。

## 労働保険の申告、算定基礎届の提出

労働保険・算定基礎届出の申告期限は、どちらも毎年7月10日です。決算のように会社毎に申告時期に違いがないため、全国の会社が一齐にこの時期に届出をします。労働者のケガ・病気に対しての給付金、老後の年金給付等に係る大切な届出になりますので、漏れなく正しく申告しましょう。

### (1) 労働保険、社会保険とは

労働保険とは労災保険と雇用保険の総称で、社会保険とは健康保険と厚生年金保険の総称です。

	種類	保険の対象	保険料負担
社会保険	健康保険	業務外の病気ケガ出産に対する保険	事業主と従業員で折半
	厚生年金保険	老齢障害死亡に対する保険	事業主と従業員で折半
労働保険	労災保険	業務上又は通勤途中の病気ケガ障害死亡等に対する保険	全額事業主負担
	雇用保険	失業や職業訓練に対する保険	一部従業員負担あり

#### \* 労災保険料だけは全額を会社が負担する理由…

労働基準法では、労働者が業務上ケガや病気をした場合には、会社が全て負担して補償すべきとされています。しかし、補償額が多額になる場合が多く、補償し切れないというリスクから会社と労働者の双方を守るべく、国が保険料を徴収し、業務災害が起こった際には、会社の補償義務を肩代わりするという保険制度が「労災保険」の性質だからです。

### (2) 労働保険の概算確定保険料申告の仕組み

当年4月1日から翌年3月31日まで(支払月ではなく労働した月)の対象期間の賃金総額を見積もり、概算保険料を前払いで申告納付します。そして、対象期間が終了した時点で、実際に支払った賃金額に基づく確定保険料と前年度に納めた概算保険料との差額精算のためにもう一度申告します(納付又は還付になります)。事業が継続する場合には、毎年、今年度と前年度の2つの期の保険年度について、概算・確定の申告をする仕組みになっています。

#### ● 納める保険料の額＝

概算保険料 + (確定保険料 - 前年の概算保険料)

\* 概算保険料 = 今期の賃金見込額 × 保険料率

\* 確定保険料 = 前期の実際の賃金額 × 保険料率

【労災保険料率】(主なもの)	(1/1000)
金属加工業	9
食料品製造業	5.5
卸売業、小売業、その他サービス業	3

【雇用保険料率】	(1/1000)
下記以外の事業	15.5 (6)*
農林水産業、清酒製造業	17.5 (7)*
建設業	18.5 (7)*

\* ( )の数値は内従業員負担分

### (3) 労働保険料の計算と延納

労災保険の料率は、労災事故が発生しやすい業種ほど高く、個別に設定されています。例えばサービス業の事業所で年間の賃金総額が1億円(役員分を除き全員が

雇用保険の被保険者の場合)であれば、令和6年度の概算保険料は185万円になります。

・ 1億円 × 合計保険料率 0.0185 = 185万円

((労災保険料率 3.0) + (雇用保険料率 15.5)) / 1000

・ 185万円の内60万円については、従業員負担分として給与・賞与の支払時に徴収します。

尚、概算保険料が40万円以上になる場合は、年3回に分けて納付が出来る「延納制度」があります。

### (4) 社会保険料の計算・算定基礎届(定時決定)提出

労働保険と異なり、社会保険料は日本年金機構又は健康保険組合等が毎月計算する仕組みとなっています。実際の賃金額を使用すると計算が煩雑になるため、従業員それぞれの「1ヶ月に支給される見込の賃金額」を一定の幅(等級)にまとめた「標準報酬月額」という額を基に計算されます。

従業員が入社した際、残業代等、支払い額が最初から確定できない手当は、見込みの金額で「標準報酬月額」を登録します。

会社が提出する「算定基礎届」は、実際の賃金支給額をもとに、「標準報酬月額」を年に一度見直す(定時決定)のための届出です。

4月から6月に実際に支給された賃金を届出ますので、この時期に残業代が増えれば「標準報酬月額」が高くなり、9月分保険料から向こう1年間の保険料額に影響します。

例えば、東京都の健康保険料率(介護保険料も含む)が11.58%、厚生年金保険料率が18.3%になりますので、「標準報酬月額」が2万円増えれば、会社負担額、従業員負担額、それぞれ一人当たり年間約3.6万円の増額となります。

### (5) 社会保険料の月額変更届(随時改定)について

社会保険料は、④の定時決定以外に、年の途中に固定の賃金(基本給、通勤手当など毎月固定額で支給されるもの)が変動し、支給された月を含む3ヶ月間の平均給与月額から求めた標準報酬月額の等級が、現在の等級と比べて2等級以上変わった場合、標準報酬月額と実際の給与との間に大きな差が生じないように、標準報酬月額の改定を届出します。

今年の3月4月にも、多くの鉄道会社で運賃の改定等が行われました。それに伴い、通勤手当の変更があった場合には、月額変更届の提出が必要な可能性がありますのでご注意ください。

労働保険の申告、算定基礎届などの届出について、お困り事がございましたらお気軽にご相談下さい。



## 『経営中毒』

社長はつらい、だから楽しい』

徳谷智史 (著)  
 PHP研究所(2024/3)  
 2,090円

会社経営における問題点が網羅されており、孤独や孤立に苦しむ経営者に立ち向かう勇気を与えてくれる一冊。

### 【感想】

ベンチャー企業から大企業まで 1,000 社以上の企業変革を支援してきたエッグフォワード代表の徳谷氏が、会社経営で起こるトラブル・苦難について赤裸々に告白して、その課題をどうやって乗り越えていくかを示した一冊です。

会社経営をしていれば以下の問題に直面します。

- ・資金繰りに忙殺、資金枯渇、PL と CF のズレなどの「カネのマネジメント」
- ・価値基準が違う人の採用による失敗、ベテラン社員の裏切りなどの「ヒトのマネジメント」
- ・社員同士の衝突、目標の未達グセなどの「組織のマネジメント」
- ・9割失敗する新商品、値上げへのハードルなどの「事業のマネジメント」

これらのトピックが網羅されており、会社経営でこれから起きるであろう課題を疑似体験することができます。最終章では「24時間悩み、365日決断」している経営者の意志決定・経営判断についても方向性を示しており、経営の難しさと楽しさを言語化して、エールを送ってくれています。

### 【以下引用】

・創業時に自転車操業に陥らないためにも、「今どれだけお金を使っている」「これから何にどれだけお金を使いそうか」といった視点で、先々の見通しを立てることが必要です。今を見るのではなく、少し先の未来を見てカネをマネジメントする。先を見る期間は長いに越したことはないですが、理想を言えば短くともまずは1年以上、少なくとも6カ月先まで見越して手を打ちたいところ。

・売上が立つのもお客様がいてくれるからであり、本来はコストであっても、給与や外注費もかかわってくれる他者や会社がいるからこそ生じるわけです。給料日や支払い日とは本来、社長にとって最も感謝すべき瞬間なのだと私は思います。

・(組織の崩壊に至るケース)社長の「感度」が高すぎるために、現場に口を出しすぎてしまうことです。中途半端に現場に介入すると、現場の社員は任されているのか任せられていないのか、わからなくなり、すごくやりづらくなります。すると、社長の下の役員やマネージャー層が、すべてにおいて「最初から社長にお伺いを立てよう」となり、現場の意思決定が揺らいでしまうのです。

・組織の崩壊を防ぐために重要なのは、組織運営の構造を整えることです。具体的に言えば、「会社のミッションやビジョンを言語化する」「それらを価値基準やバリューに落とし込んで浸透させる」「感覚的なマネジメントでなく最低限の仕組みと制度を入れる」「組織として良い状態にすることを、ちゃんと目標の指標に置く」といったことです。

経営は未知の海を航海するようなものという例えがありますが、本書は、どこに暗礁があるのかが分かり、それをどう乗り越えていけばいいかを示す航海図のような存在です。