

補助金・税額控除 news

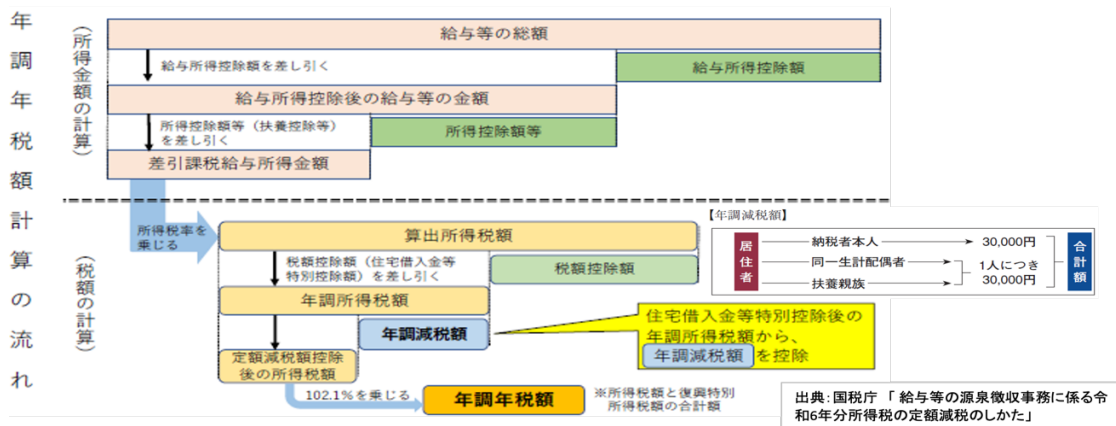


年末調整、準備できていますか？

今年は定額減税の影響もあり、年末調整事務が複雑になることが予想されます。月次減税事務の際に確認作業や計算に負担を感じていた方も多かもしれません。早めの対策を講じ、万全の体制を整えておきましょう。

I 定額減税・年調減税事務が追加

2024年6月から実施されている定額減税は、年末調整で最終調整(年調減税)を行う必要があります。年調減税では、改めて年末調整時点で定額減税額を算出し、年間の所得税額との精算を行います。



II 定額減税の対象者の確認

従業員本人	合計所得金額1,805万円(年収2,000万円)以下の居住者、つまり年末調整の対象者全員
同一生計配偶者	生計を一にする配偶者のうち、合計所得金額48万円(年収103万円)以下の居住者 従業員本人の所得は無関係 なので、配偶者控除を受けられる配偶者とイコールではない
扶養親族	生計を一にする親族のうち、合計所得金額48万円(年収103万円)以下の居住者 年齢16歳未満の扶養親族も対象 となるので、扶養控除を受けられる親族とイコールではない

本人と配偶者については「令和6年分基・配・所申告書」に定額減税に係る記載が追加され、「年末調整に係る定額減税のための申告書」を兼用する様式に変更となりました。親族については扶養控除等申告書から確認していただくこととなります。また、6月以降に婚姻・出生し同一生計配偶者や扶養親族が増加した場合には、給与計算における月次減税は行われませんが、年末調整において年調減税が行われることとなります。

定	<input type="checkbox"/> 2,400万円超 2,450万円以下	32万円	<input type="checkbox"/> 2,450万円超 2,500万円以下	16万円
定	<input type="checkbox"/> 16万円超 13万円以下	13万円	<input type="checkbox"/> 12万円超 11万円以下	11万円
定	<input type="checkbox"/> 9万円超 7万円以下	9万円	<input type="checkbox"/> 6万円超 4万円以下	4万円
定	<input type="checkbox"/> 2万円超 1万円以下	2万円	<input type="checkbox"/> 1万円以下	1万円

III 簡易な扶養控除等申告書

令和7年1月以降に支払われる給与等については、前年分の扶養控除等申告書に記載した事項に下記のような異動がない場合には、「簡易な扶養控除等申告書」を提出することができるようになりました。

- 本人、親族、配偶者の氏名・住所の変更
- 加齢による控除額の異動
- 所得の見積額の増減による控除額の異動
- 寡婦・ひとり親等への該当・非該当 等

所得者の扶養控除等(異動)申告書

氏名	あなたの生年月日	期・大・期	年	月	日
番号	配偶者の氏名	あなたとの続柄	配偶者の有無	有・無	

扶 前年の申告内容からの異動 なし

IV 年末調整廃止は実現可能か？国民皆確定申告の時代へ

河野太郎氏が総裁選の公約で年末調整の廃止を掲げて議論が巻き起こりました。国民が年末調整をせず確定申告をする、という未来は訪れるのでしょうか。国民のデジタルリテラシーだけでなく税務リテラシーの向上が実現のカギではないかと個人的には思います。皆様はどうお考えでしょうか。

補助金・税額控除 news

使いやすい！東京都中小企業振興公社の補助金

国から出ている大型の補助金の公募について、10月の執筆時点の段階では令和7年度補正予算の情報が出てきておらず、10月27日の衆議院議員総選挙の結果にも大きく影響してくることが考えられます。その中で今回は、東京都中小企業振興公社が公募している補助金について紹介していきます。

○緊急デジタル技術活用推進助成金

- ・事前予約期間: 令和6年11月1日(金)～11月29日(金)
- ・申請期間: 令和6年11月25日(月)～12月10日(火)
- ・補助対象経費: (1)機器・ロボット導入費(2)システム構築費(3)ソフトウェア導入費(4)クラウド利用費(5)データ分析費
- ・補助額: 3,000万円(下限額30万円)(助成率4/5以内)

○新たな事業環境に即応した経営展開サポート事業(経営改善計画策定による経営基盤強化支援)(一般コース)※1

- ・申請期間: 第8回募集令和6年11月1日(金)～ ※第12回募集令和7年3月3日(月)～まで予定されています。
- ・補助対象経費: (1)原材料・副資材費(2)機械装置・工具器具費(3)委託・外注費(4)不動産賃借料(5)その他経費など
- ・補助額: 800万円(助成率2/3以内)

○LED照明等節電促進助成金

- ・対象業者: (1)東京都内で製造業を営む中小企業者及び中小企業団体 ※製造業以外は対象外
(2)事前にいずれかの節電診断を受けている事業者
- ・申請期間: 令和7年1月8日(水)～令和7年1月15日(水)
- ・補助対象経費: (1)LED照明器具(既存の照明器具を交換する場合に限る)(2)デマンド監視装置 ※2
(3)進相コンデンサ(4)インバータ
- ・補助額: 1,500万円(下限額30万円)(助成率1/2以内)

対象は、東京に本社がある会社です。また東京都以外にも、公社のような会社がある場合があります。是非調べてみてください。(例:大阪産業局、千葉県産業振興センター、埼玉県産業振興公社など)

※1 事業環境の変化を課題と捉え、事業者が創意工夫のもと「これまで営んできた事業の深化又は発展」(具体例についてはHPを参照してください)に取り組み、これが経営基盤の強化につながると認められた場合に、当該取組に必要な経費の一部を助成する助成金になります。

※2 節電診断: (1)公社が実施する節電診断(2)クール・ネット東京が実施する省エネ診断(3)クール・ネット東京が実施する「地域の多様な主体と連携した中小規模事業所省エネ支援事業」において、省エネサポート事業者が交付決定を受けて実施した省エネコンサルティング

資金使途違反について

【はじめに】

今回のテーマは、「資金使途違反」です。借入を行う際は、資金使途（資金の使い道）を明確にしなければなりません。借入にて調達した資金は金融機関と約束した資金使途通りに使用しなければ「資金使途違反」となり、金融機関との信頼関係が損なわれ、今後の融資にも影響してきます。

【借入の資金用途】

事業用の借入の資金使途として大きく分けると「設備資金」と「運転資金」の2種類があります。

「運転資金」企業の日常的な運営に必要な資金。（売上債権＋棚卸資産－仕入債務）

「設備投資」新しい機械や設備の購入、既存設備の更新に使われる資金。長期的な利益を見込んで行う投資です。金融機関は資金使途を明確にすることで、リスクを評価しやすくなり、融資がどのように企業の成長や安定に寄与するかを理解しやすくなります。

【資金使途違反が発生すると...】

資金使途違反は銀行取引において絶対に許されない事項です。「銀行員は決算書を重視する」と聞くと、多くの方が各種財務指標の改善が重要だと考えるかもしれませんが、実際にはそれだけでは不十分です。

金融機関の立場からすると資金使途は融資判断において重要な要素であり、資金使途通りに運用されないと想定通り回収できない可能性が高まる等の理由から資金使途を明確にする必要があります。

財務指標を改善することは確かに重要ですが、どんなに財務指標が良くても資金使途違反をしてしまうと「一括返済」、「完済まで次の融資はしない」、「今後の一切の融資取引をしない」等非常に厳しい対応をされることもあります。また保証協会付の融資の場合は、どの金融機関に融資を申し込んでも保証協会付融資を受けることが出来ない可能性もあります。

【資金使途違反の例】

①見積もり以上の金額で設備資金融資を受ける。

→設備資金を申し込みした後に、値引きなどが発生した場合は速やかに銀行に報告する必要があります。この場合、購入金額以内の申込金額に変更の手続きなどを行う必要があります。変更を行わず、値引き分を運転資金とした場合資金使途違反になります。

②運転資金で借りた資金を本業以外に使ってしまった。

→基本的に金融機関は、投資用有価証券の購入資金や、個人や関連会社への転貸資金などにはお金を貸しませんので、借入で調達した資金をそのようなことに流用したりすると、資金使途違反となります。

③設備資金の融資実行前にその設備を購入してしまった。

→設備資金は、その資金で設備を購入するという契約になっているため、先に支払いをしてしまうとそれに該当しなくなってしまいます。決して悪意は無くても「そもそも設備資金は必要ではなかった。」「本来の資金使途は運転資金だったのではないか。」等金融機関よりマイナスに捉えられてしまうリスクもあります。

【まとめ】

資金使途違反を防ぐには借入を申し込む側も注意が必要です。企業側として資金使途違反を悪気なく行ってしまった場合でも金融機関との信頼関係を大きく損なってしまいます。

銀行には正直に資金使途を伝えること、変更などがあった時には速やかに銀行に報告するなど、真摯に対応すれば資金使途違反になる可能性も低くなります。金融機関と伴走し会社を成長させていくためには、金融機関との信頼関係が無ければ実現できません。財務指標を改善し事業の信頼を得ることも大事ですが、会社を守るためにも原理原則通りの融資取引をしましょう。

休職・復職時の注意点と対応方法について

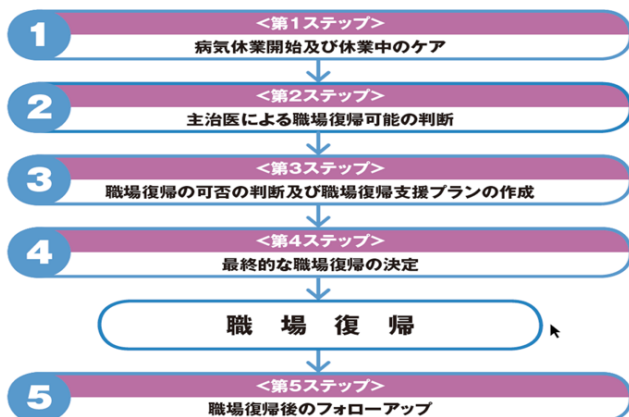
メンタルヘルス不調の原因は、職場のストレスの他、私生活における環境の変化等、多岐にわたるため、慎重な対応が求められます。また、働いている社員の価値観の多様化等、今まで想定していない従業員への配慮が必要な時代になっており、メンタルヘルスに関するご相談も増えています。今回は、精神疾患等により労働者を休職・復職する場合の注意点と対応方法について解説していきます。

(1) 休業から復職までの流れを事前に明確にする

『メンタルヘルス』とは、【心の健康問題】と例えることが出来ます。心の健康問題により休業した従業員への職場復帰の支援は、他の病気、ケガで休職した場合と異なる難しさがあります。復職できる状態になっているかどうかの検証が必要であり、また精神疾患の場合、再発するケースが多く、長いリハビリ期間が必要な場合も想定されます。

単に休職させるだけではなく、復職後の職場復帰を円滑にする方法も含めて、心の健康問題で休業している従業員が円滑に職場復帰するためには、職場復帰の支援計画を策定することや、就業規則、休職規程など関連規程の整備等により、休業から復職までの流れを予め明確にしておく必要があります。

図2 職場復帰支援の流れ



(出典:厚生労働省『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』)

(2) 休職・復職を判断する際の注意点

休職や復職する際、どのように判断すべきでしょうか。結論としては、医師の診断書等を参考に、就業規則・休職規程等の規定内容により、会社側の判断で休職・復職させるかどうかを決定します。

古い就業規則ですと、「～の場合、休職となります」と会社側の判断の余地がないものがありますが、休職・復職制度は最終的な判断は会社側が担うべきものです。

また、復職させる際、本人が復職を強く望んでおり、医師の診断書等を確認することなく復職させてしまうと、後々傷病の再発や悪化した場合に、復職させた会社側の責任が問われる可能性があります。

そのためにも主治医の診断書、もしくは会社の指定医(産業医等)の診断書等は必ず確認した上で、復職を判断するようにしましょう。

(3) 休職の対応方法

休職とは、従業員が業務外のケガや病気で働く事がで

きなくなった場合に、すぐに退職扱いとはせず就労の義務を免除する制度です。休職の流れは以下の通りです。

(1) 休職の決定

欠勤の最初の日から休職扱いにはせず、1か月程度様子を見てから休職にするのが一般的です。

(2) 休職の期間

休職期間は法律で決められているものではない為、「就業規則に定められた期間」となります。

会社への貢献度および、勤続年数に応じて休職期間を設ける事をお勧めします。

(3) 休職中の賃金および所得保証

ノーワークノーペイの原則から無給です。ただし健康保険に加入している場合、傷病手当金として給与の約2/3程度(最大通算で1年6か月まで)が保険給付されます。

(4) 休職に入る際の手続き

医師の診断書を添えて休職願を提出してもらう必要があります。休職願を受け取ったあと、休職期間中の取り扱いについて記載した命令書や誓約書を本人に通知します。療養に専念する事や1週間に1回以上は会社に近況の報告をする等の旨を記載します。また、休職中でも社会保険料の負担は発生します。休職に入る前に、定期的に社会保険料を会社に支払うよう誓約書への記載に漏れないようにしましょう。

(4) 復職に関する対応方法

症状が回復し、復職が可能となった場合でも十分な注意が必要です。医師の診断書を必ず確認し、復職可能か判断します。主治医が復職可としていても、従業員の状態から復職の判断に迷う場合、会社が指定した医師(産業医等)に診断を依頼する事も可能です。その他に、リハビリ勤務等で復職以前と同様の業務を行えるかを確認し、場合によっては、主治医や産業医等に確認しながら業務内容や勤務時間を変更する等の対策を実施します。

傷病休職期間が満了しても、傷病休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了による自然退職とします。なお、自然退職の旨は就業規則の規定が必要です。休職・復職の取扱いについては労務トラブルになりやすいため、今回を機に就業規則を見直しましょう。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。



『臆病な経営者こそ「最強」である。』

【著】荒川 詔四
ダイヤモンド社(2024/9/17)

ビジネスの最前線を生き抜く経営哲学！

株式会社ブリヂストン元CEO 荒川詔四氏の著書

【感想】

本書では、(株)ブリヂストンで CEO を務めた荒川詔四氏が企業経営に携わった経験を踏まえて、ビジネスの最前線を生き抜くための 18 の経営哲学が紹介されています。VUCA 時代にて正しい経営判断を行うためにも、経営者に必要な「姿勢」と「技術」とは何かを考える際の一助として頂ければと思います。

荒川氏は本書を通じて、「**真に恐れるべきなのは、原理原則から外れること**」と考えております。それでは、原理原則＝経営者に求められる「**姿勢**」×「**技術**」とは何か…？

【姿勢】

- ①経営トップが原理原則を死守する
- ②経営者自身が「この仕事(事業)には価値がある！」と本気で思う事

【技術】

- ③見るべき経営指標は絞る
→いくつかの経営指標は社員も会社も消化しきれないため、その組織にとって最適でシンプルな経営指標を設定して、全社員で共有することが重要！

- ④中期事業計画は「企業のあるべき姿」から遡って策定
→フォアキャスト(現在の延長線上)ではなく、バックキャスト(未来から逆算)現在の延長線上にある未来を追い求めるのではなく、「企業のあるべき姿＝理想」を描き、その理想を実現するために、経営資源の分配をマネジメントすることが経営者に求められています。

【以下引用】

<経営指標について>

・くれぐれも「経営指標」の数字にのみ着目してはなりません。「正しい経営をすれば、結果的に経営指標が改善する」という原理原則から外れることなく、健全な事業をつくることに全身全霊を注ぐのが経営者の務めであり、それに徹することで自然と「経営指標」は改善していくのです。

<会社は「価値」を中心に動いている>

・企業というものは、世の中に「価値」を提供するために存在しているはずで、その「価値」を生み出すことに情熱をもつ従業員や、その「価値」を認めてくださるお客様がいるからこそ成り立っていると言えるわけです。「株主の利益を最大化」するために全霊を注ぐ従業員もいなければ、「株主の利益を最大化」するために商品・サービスを利用するお客様もいらっしゃいません。