

# 補助金・税額控除 news

## 年収の壁、123万円はどう変わる！？

12月20日に発表された「令和7年度税制改正大綱」では、個人の働き方や家計に影響を与える「年収の壁」の見直しが大きな注目を集めています。この改正により、103万円の壁が123万円へと引き上げられ、新たに特定親族特別控除（仮称）が創設されました。

### I 基礎控除と給与所得控除の引き上げ



#### ①基礎控除（所得税のみ、住民税は改正なし）

本人の合計所得金額	現行	改正案
<b>2,350万円以下</b>	48万円	<b>58万円</b>
2,400万円以下		
2,450万円以下	32万円	
2,500万円以下	16万円	
2,500万円超	0円	

#### ②給与所得控除（所得税・住民税共通）

給与収入	現行	改正案
162.5万円以下	55万円	65万円
180万円以下	$A \times 40\% - 10$ 万円	
<b>190万円以下</b>	$A \times 30\% + 8$ 万円	
360万円以下		
660万円以下	$A \times 20\% + 44$ 万円	
850万円以下	$A \times 10\% + 110$ 万円	
850万円超	195万円	

①基礎控除については合計所得金額 2,350 万円超の方は改正による影響なし、②給与所得控除については給与収入 190 万円超の方は改正による影響なしということです。

### II 特定親族特別控除（仮称）の創設

これまで多くの家庭や学生にとって、「年収の壁」が就労の選択や家計の負担に大きな影響を与えてきました。特に学生バイトでは、103万円を超えると扶養控除が無くなることから、就労時間を制限せざるを得ないという問題が、長らく指摘されてきました。今案では、103万円の壁が123万円へと引き上げられるだけでなく、新たな「特定親族特別控除（仮称）」が創設されることで子の給与収入が150万円に達するまでは、改正前と同じ63万円の控除を受けることができ、150万円を超えても段階的な控除が受けられます。

19歳以上23歳未満の親族がいる

場合には、

<親族の給与収入が123万円以下>

⇒従来の扶養控除で63万円控除

<親族の給与収入が123万円超>

⇒**特定親族扶養控除（仮称）**

**で63万円～3万円控除**

※配偶者特別控除によく似た規定ですが、本人の所得要件(900万円以下等)はありません。

控除の種類	親族の給与収入	現行	改正案
扶養控除	123万円(現行:103万円)以下	63万円(住民税45万円)	
特定親族特別控除(仮称)	123万円超150万円以下	0円	63万円(住民税45万円)
	155万円以下		61万円(住民税45万円)
	160万円以下		51万円(住民税45万円)
	165万円以下		41万円
	170万円以下		31万円
	175万円以下		21万円
	180万円以下		11万円
	185万円以下		6万円
	185万円超188万円以下		3万円

※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、施行される予定です。

## 令和6年度補正予算案の概要について

この記事執筆している2024年12月16日に、政府は令和6年度補正予算案を国会に提出しました。経済対策には13兆9310億円計上されており、金額が大きい対策・事業は①賃上げの環境整備やAI・半導体関連産業の強化策など「日本経済・地方経済の成長」に5兆7505億円、②能登半島の復旧や防災・減災など「国民の安心・安全の確保」に4兆7909億円、③低所得世帯への給付金など「物価高の克服」に3兆3897億円となっています。今回は令和6年度補正予算案の中で、中小企業に大きく関係のある事業について紹介していきます。

**【中小企業生産性革命推進事業】** 予算案額 3,400 億円(令和5年補正予算 2,000 億円、+1,400 億円)

- ① **中小企業成長加速化補助金(NEW)**・・・売上高100億円を目指す成長志向型の中小企業の潜在的な投資を最大限引き出すため、大胆な設備投資を支援する。
- ② **新規事業進出補助金(NEW)**・・・中小企業・小規模事業者の成長につながる新規事業進出・事業転換を重点的に支援する。事業再構築補助金の後継的な位置づけ。
- ③ **ものづくり補助金**・・・中小企業等が行う、革新的な製品・サービスの開発に必要な設備投資等を支援する。
- ④ **IT導入補助金**・・・中小企業等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDXの推進、サイバーセキュリティ対策、インボイス制度への対応等に向けたITツールの導入を支援する。
- ⑤ **持続化補助金**・・・小規模事業者等が自ら経営計画を作成して取り組む販路開拓等の取組を支援する。
- ⑥ **事業承継・MA補助金**・・・事業承継・M&Aに際し、設備投資等や、M&A・PMIの専門家活用費用等を支援する。

**【中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金】**

予算案額 1,400 億円(令和5年補正予算 1,000 億円、+400 億円)

- ① **大規模成長投資補助金**・・・人手不足に対応するための省力化等による労働生産性の抜本的な向上と事業規模の拡大を図るために行う工場等の拠点新設や大規模な設備投資に対して補助を行う。
- ② **地域企業経営人材確保支援事業給付金**・・・着実な事業成長等を実行可能な経営体制を整備するため、転籍・兼業・副業・出向等により大企業から経営人材を受け入れた場合に、給付金を給付する。

いずれの補助金も12月16日時点では、具体的な公募スケジュールは発表されておられません。ただ補助金申請には準備に労力が多くかかるので、前もって準備しておきましょう。

補助金活用を検討していなくても、設備投資を検討(リース契約含め)してしましたら、担当者に相談してください。

## 金融機関が嫌う勘定科目とは

金融機関は決算書や試算表などで会社の数字を把握し、融資判断などを行います。その判断を行うための決算書の勘定科目が正しく使われていなかったり、粉飾をされていると正しい融資判断ができず、金融機関目線からすると付き合いたくない会社と思われるかねません。今回、金融機関が嫌う勘定科目を知っていただき、金融機関から見て印象の良い決算書を意識していただければと思います。

### 【金融機関が嫌う勘定科目の一例】

#### ●貸付金(短期・長期)

まずは何といっても貸付金(短期・長期)です。融資を行う金融機関にとって、貸したお金がどこに流れているかを常に確認しています。特に社長などへの貸付金があると、公私混同をされていてお金にだらしない会社なのではないかと思われるので注意が必要です。金融機関からもそうですが、信用保証協会からの目線も厳しく、融資審査のたびに信用保証協会から貸付金の内容やその返済状況などを追求されます。ただ、それを企業側に確認するのは金融機関の担当者ですので、金融機関担当者が一番と言っているほど嫌う勘定科目だと思います。

#### ●棚卸資産

中小企業が粉飾決算をする場合には棚卸資産を増減させて行われることが多いと言われていしますので、金融機関としては目を光らせている勘定科目です。金融機関は同じ業界の棚卸の平均と比較したり、棚卸資産回転期間の推移を確認したりして、粉飾が無いかをチェックしています。金融機関では、多すぎる在庫は不良在庫があると疑ってきますので、理由などがある場合は決算説明などでその点を説明しましょう。

#### ●現金・預金

現金の残高が大きく計上されていると、金融機関の目線からすると実際は無いのではないかと疑われます。企業の規模や業種などにもよりますが、そのラインは大体 100 万円前後かだと思いますので、企業は手持ちの現金は少なくすべきです。年々現金の残高が膨らんでいくと、実際は社長への貸付金なのではないかなど良い印象を与えませんので注意が必要です。預金については各金融機関の残高証明書を決算書に添付することで、信用度もかなり高くなりますので、添付することをお勧めします。

#### ●その他

他には仮払金や仮受金、立替金などの勘定科目があげられます。これらは金融機関からするとどのような内容か不透明で怪しいと思われかねません。例えば社長に対する仮払金や立替金は実態として貸付金として処理されたり、赤字になってしまうから経費をこれらの勘定科目に振り替えているのではないかなど印象としてはあまり良くありません。それ以外に、経費の勘定科目の雑費も注意が必要です。雑費が多額に計上されていると、何でもかんでも雑費で処理をしていて正しく会計処理がされていないのではないかと印象があまり良くありません。金融機関から見たときに雑費は不透明な経費だと思われやすいので、なるべく使わず適切な勘定科目を使いましょう。

### 【最後に】

金融機関は決算書を通して融資審査をしていますが、「融資審査は決算書 8 割」と一般的に言われるように融資審査において決算書はとても重要なものです。利益を出すことや財務体質を良くすることももちろん大事ですが、原理原則通りの会計処理や金融機関から見てわかりやすい決算書を意識することも重要です。融資をスムーズに受けるためにも実態通りに処理をして金融機関から見て信頼のおける決算書になるように経営されることをお勧めいたします。

## 労働災害（災害の種類・給付制度）について

労働災害の統計データ（※）では、過労による精神障害の認定件数は、過去最大となっており今後も増加することが見込まれております。また労働災害が発生した場合には、事故の内容によっては、調査の対象となり、被災者やご家族等に対しても説明を求められるケースがあります。このように自社で労働災害が起きた場合には、どのように進めていけばよいのでしょうか。今回は、労災保険が適用になる場合の条件やその給付について詳しくみていきます。※「過労死等防止対策白書」による

### ①労災保険の対象者

労災保険は、原則として一人でも労働者を使用する事業は、業種規模の如何を問わず、すべてに適用されます。そのため**アルバイト（外国人等も含む）やパートタイマーの方も対象**となります。また、労災保険制度の保険料の全額は、事業主が負担します。

その理由は、労基法により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るからです。しかし、労災事故により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ため、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制度です。

### ②労働災害の種類

労働災害には3つの種類があります。

- 業務災害
- 通勤災害
- 第三者行為災害

### ③業務災害とは

労働者が**業務**を原因として被った負傷、疾病、障害または死亡をいいます。傷病と業務の間に一定の因果関係がある状態を業務災害とし、労働者が労災保険の適用される事業場に雇われて、事業主の支配下にあるときに、業務が原因となって発生した災害に対して保険給付が行われます。

会社内での休憩時間や就業前後での労災については会社の支配・管理下にあると認められますが、実際に業務をしていない時間のため、私的な行為で発生した災害は業務災害として認められません。

（一般的にトイレなどの生理的行為については、事業主の支配下で業務に付随する行為として取り扱われるため、業務災害として認定されます）

### ④通勤災害とは

**通勤**によって労働者が被った傷病をいいます。

通勤とは、①住居と就業場所との往復の区間の移動

②単身赴任先住居と帰省先住居の区間の移動等に関し、合理的な経路および方法で行うことをいいます。（この区間において、取引先への移動など業務性質を有するものは除きます）

そのため、移動の経路を逸脱したり、中断した場合には、原則的にその後は通勤と認められず通勤災害とはなりません。

### ⑤逸脱・中断の例外となる行為

以下の場合等には、原則としてその時間を除き、合理的な経路に復した後は再び通勤として認められます。

- 日用品の購入その他これに準ずる行為
- 選挙権の行使
- 病院または診療所において診察を受ける行為

### ⑥第三者行為災害とは

労働災害事故の原因が、**第三者の行為**などによって生じた時に、被災労働者又は遺族に対して、第三者に損害賠償の義務が発生する場合のことで、例として、加害者がいる場合の交通事故等が該当します。

### ⑦労災保険給付申請について

労災保険給付を受けるための手続きについて、労働災害の種類や、休業の日数に応じて申請書類が異なりますのでご注意ください。

#### ●主な申請書類●

①**療養補償給付**とは、労災病院や労災指定病院等にかかれば、原則として傷病が治癒するまで無料で療養を受けられる制度です。そのような病院にかかれなくても「療養の費用の請求」をすることで同等の給付を受けることができます。

②**休業補償給付**とは、休業開始 4日目以降について、給付基礎日額の80%相当額（特別支給金含む）が支給される制度です。この給付基礎日額とは、災害が発生した日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額から計算する平均賃金のことです。

③**労働者死傷病報告書**とは、労働災害が発生し、労働者が死亡または休業したときに、会社が労働基準監督署に提出する報告書です。

#### 【休業が4日未満の場合】

- ①療養（補償）等給付
- ②労働者死傷病報告書 ※4半期に1回※

#### 【休業が4日以上の場合】

- ①療養（補償）等給付
- ②休業（補償）等給付
- ③労働者死傷病報告書 ※災害発生毎※

給付金の申請に関しては、状況により提出資料や必要資料が異なります。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。



## 『人生に奇跡を起こす 営業のやり方』

他責思考⇒自責思考 負け癖⇒勝ち癖 他人事⇒自分事・当事者意識  
 理念が形骸化⇒理念が浸透 このような変化のヒントが得られる一冊です

### 【感想】

元麒麟ビール代表取締役副社長の田村潤氏と日本屈指の東洋思想家の田口佳史氏の対談。

著者は、全国で営業成績最下位クラスの高知支店に配属後、負け癖・他責思考のメンバーの意識改革に努め、さらには営業本部長として麒麟ビールのシェア首位奪回に貢献。

改革のキーワードは「理念×現場力」ですが、「理念」と「現場＝今日の仕事」が切り離されてしまっていることに悩んでいる方も多いのではないのでしょうか？

著書では、「理念」が単なる言葉にすぎない状態から、「理念が実現された状態」が何かを考え抜いて、その状態を作るための作戦が実行された様子が描かれています。

現場力を発揮するためには、まずは「決めたことをちゃんとやる文化」を形成して、「やりきった」という体験をもたらし、その土台のうえに「自分で考えて行動する」というフェーズに進むことの必要性なども教えてくれます。

タイトルは営業の本ですが、人生や仕事のこれからの指針になる内容です。

### 【以下引用】

・「理念」と「現実」のギャップを埋める力のベースとなるのが「現場の基礎体力」。「理念」を掲げることは重要ですが、それを日々の活動で徹底できなければ、それこそ「絵に描いた餅」になってしまう。ビール営業の場合は「たくさん回る」ことでした。

営業という仕事で「とにかくたくさん回る」ことを続けていくうちに、やがて町を歩いているとみんなから「ああ、キンさん」と声をかけられるようになる。そうすれば恥ずかしいことはできなくなりますね。立派な人間にならなければいけないと思って自己規律が働く。

・（重点化、選択と集中の落とし穴について）高知支店の場合には全部回ろうとしてましたから、重点化以前に、市場をくまなく知っているということです。「とにかく回る。全部回る」というのは、戦略としては「集中」と逆ですが、しかし、市場を知らないで、どうして「集中」ができるのでしょうか。市場は複雑系で常に変化しています。最初に効率化を考えるのではなく、まずは全部やろうと考えるからこそ、現実と本質が見えてきて、効率化されます。

・組織能力というのは、「お客様のため」と思ったほうが上がるのです。上からいわれたことを、ただやるだけでは、どうも力が出てこない。

自社にとっての「現場の基礎体力」を高めるための行動はどんなものがありますでしょうか？  
 その行動を決めたら、継続できる仕組みやチェック体制を作ることで、現場の底力が強くなっていくはずですよ！