

令和7年度税制改正大綱

令和6年12月20日に、与党税制改正大綱が発表されました。今回のTAXNEWSでは、新たに創設される防衛特別法人税や、前回に解説した基礎控除・給与所得控除の引き上げなど、個人・法人に影響を及ぼす主な改正点について解説します。

	大綱案	内容	減税 or 増税																																	
中小企業向け	防衛特別法人税の創設	令和8年4月1日以降に開始する事業年度から <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 防衛特別法人税=(法人税額-500万円)×4% </div> <ul style="list-style-type: none"> ・税率23.2%×4%=約1%の増税 ・基礎控除500万円があるので約2,400万円の所得から課税対象 	↑																																	
	中小企業の軽減税率の特例の縮減	令和7年4月1日以降に開始する事業年度から <中小法人(資本金1億円以下)の税率> <table border="1" style="margin: 5px auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">所得800万円超部分</th> <th>23.2%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">所得800万円以下部分</td> <td>・過去3年間の平均所得15億円超の法人</td> <td rowspan="2">19%</td> </tr> <tr> <td>・グループ通算制度の対象法人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">上記以外</td> <td>所得10億円超の事業年度</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>上記以外</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	所得800万円超部分		23.2%	所得800万円以下部分	・過去3年間の平均所得15億円超の法人	19%	・グループ通算制度の対象法人	上記以外	所得10億円超の事業年度	17%	上記以外	15%	↑																					
所得800万円超部分		23.2%																																		
所得800万円以下部分	・過去3年間の平均所得15億円超の法人	19%																																		
	・グループ通算制度の対象法人																																			
上記以外	所得10億円超の事業年度	17%																																		
	上記以外	15%																																		
所得税・住民税	基礎控除・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) <table border="1" style="margin: 5px auto;"> <thead> <tr> <th>本人の合計所得金額</th> <th>現行</th> <th>改正案</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2,350万円以下</td> <td rowspan="2">48万円</td> <td>58万円</td> </tr> <tr> <td>2,400万円以下</td> </tr> <tr> <td>2,450万円以下</td> <td>32万円</td> </tr> <tr> <td>2,500万円以下</td> <td>16万円</td> </tr> <tr> <td>2,500万円超</td> <td>0円</td> </tr> </tbody> </table> ②給与所得控除(所得税・住民税共通) <table border="1" style="margin: 5px auto;"> <thead> <tr> <th>給与収入</th> <th>現行</th> <th>改正案</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>162.5万円以下</td> <td>55万円</td> <td rowspan="2">65万円</td> </tr> <tr> <td>180万円以下</td> <td>A×40%-10万円</td> </tr> <tr> <td>190万円以下</td> <td rowspan="2">A×30%+8万円</td> </tr> <tr> <td>360万円以下</td> </tr> <tr> <td>660万円以下</td> <td>A×20%+44万円</td> </tr> <tr> <td>850万円以下</td> <td>A×10%+110万円</td> </tr> <tr> <td>850万円超</td> <td>195万円</td> </tr> </tbody> </table>	本人の合計所得金額	現行	改正案	2,350万円以下	48万円	58万円	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	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×40%-10万円	190万円以下	A×30%+8万円	360万円以下	660万円以下	A×20%+44万円	850万円以下	A×10%+110万円	850万円超	195万円	↓			
	本人の合計所得金額	現行	改正案																																	
	2,350万円以下	48万円	58万円																																	
	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																																			
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×40%-10万円																																			
190万円以下	A×30%+8万円																																			
360万円以下																																				
660万円以下	A×20%+44万円																																			
850万円以下	A×10%+110万円																																			
850万円超	195万円																																			
特定親族特別控除(仮称)の創設	年齢19歳以上23歳未満の親族がいる場合の所得控除 <table border="1" style="margin: 5px auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">控除の種類</th> <th rowspan="2">扶養控除</th> <th colspan="10">特定親族特別控除(仮称)</th> </tr> <tr> <th>親族の収入(給与収入)</th> <th>123万円以下</th> <th>123万円超150万円以下</th> <th>155万円以下</th> <th>160万円以下</th> <th>165万円以下</th> <th>170万円以下</th> <th>175万円以下</th> <th>180万円以下</th> <th>185万円以下</th> <th>185万円超188万円以下</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>控除額</td> <td>63万円</td> <td>63万円※</td> <td>61万円※</td> <td>51万円※</td> <td>41万円</td> <td>31万円</td> <td>21万円</td> <td>11万円</td> <td>6万円</td> <td>3万円</td> </tr> </tbody> </table> ※住民税の控除額は45万円	控除の種類	扶養控除	特定親族特別控除(仮称)										親族の収入(給与収入)	123万円以下	123万円超150万円以下	155万円以下	160万円以下	165万円以下	170万円以下	175万円以下	180万円以下	185万円以下	185万円超188万円以下	控除額	63万円	63万円※	61万円※	51万円※	41万円	31万円	21万円	11万円	6万円	3万円	↓
控除の種類	扶養控除			特定親族特別控除(仮称)																																
		親族の収入(給与収入)	123万円以下	123万円超150万円以下	155万円以下	160万円以下	165万円以下	170万円以下	175万円以下	180万円以下	185万円以下	185万円超188万円以下																								
控除額	63万円	63万円※	61万円※	51万円※	41万円	31万円	21万円	11万円	6万円	3万円																										
企業型DC・iDeCoの拡充	掛金拠出額が 7,000円増額 され、第2号被保険者(会社員等)は月62,000円に、第1号被保険者(自営業等)は月75,000円となります。	↓																																		
退職所得控除の調整規定の拡大	DC・iDeCoの老齢一時金を受け取った後で 10年以内 に退職金を受け取る場合、退職所得控除額が減額される。(現行:5年以内)	↑																																		
資産税	事業承継税制の特例措置(贈与税)の役員就任要件が「贈与の日まで引き続き3年以上役員であること」から、「贈与の直前において役員であること」に緩和。 また、きわめて異例の時限措置であり、 適用期限(令和9年12月31日までの贈与)は今後とも延長しない 、と今回の大綱にも明記されました。	—																																		

上記のほか、所得税についての防衛増税、暗号資産取引の課税、上場株式等の相続税評価方法等の見直し、死亡保険金の相続税非課税限度額の引き上げ等については改正が見送られました。

※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。

融資審査のポイントについて

金融機関担当者は日々の営業活動の中で融資案件に繋がる情報収集を行っております。その中で資金需要を見つけた担当者はお客様との条件交渉の中から保証会社を付けるかプロパーで対応するかを決め、ヒアリング等で集めた情報や調査内容を融資の稟議書に集約、それを支店内の上席、決裁権限者である支店長や本部審査部へ申請し、審査をすることとなります。今回はその融資審査のポイントについてご説明させていただきます。

【融資審査で重要視されるポイント】

そもそも融資審査は何を行うかという点、融資を受ける人（借り手）に返済能力があるかどうかを審査するものです。

運転資金・設備資金共通して、審査の第一段階として「融資が可能かどうか」、第二段階として「融資金額の妥当性」という流れで審査をしていくことが一般的です。

第一段階である「融資が可能かどうか」については、まず返済可能かどうかを審査することとなります。損益計算書（PL）あるいは進行期の試算表から業績を確認、減価償却費＋税引き後利益で返済ができるか等を確認することとなります。また仮に赤字で返済が厳しいという場合でも、今回は一過性の赤字であった等、その背景等をしっかり説明することで、審査のテーブルに乗る場合もあります。また PL で問題がなくても貸借対照表（BS）上で債務超過である場合や、先月解説した「金融機関が嫌いな勘定科目」が目立ってしまうと審査もより慎重に行うこととなりますので、以前解説したことを意識した決算書作成を心掛けていただくと幸いです。

他には担保等の保全が取れるかどうかや代表者の人柄、信用情報に傷がついていないか、今後の事業の見通しがしっかりしているか等、様々な面から審査を行うこととなります。

次に第二段階である「融資金額の妥当性」については、資金用途によって異なります。例えば運転資金の場合であれば、「売上債権＋棚卸資産－支払債務」で算出される金額が目安となります。設備資金であれば、購入する設備の金額とその耐用年数により算出される金額が目安となります。また機械購入を行う場合だと、その機械を導入することにより年間どれくらいの利益を生み出すか、生産性や効率性が高まるのかといったことを確認していきます。

上記内容を踏まえて条件面に厳しい部分があるのであれば、追加条件として担保や保証人を検討することとなります。

そしてこれらの内容を稟議書に落とし込み、必要資料もまとめた上で金融機関担当者が社内の審査に提出します。融資金額や条件等により異なりますが、支店のトップである支店長あるいは本部審査部の審査を経て、問題なければ融資承諾となり、実行となります。申込から実行までは融資の種類にもよりますが、1ヶ月程度要することとなりますので、資金繰りを早めに把握し、準備を進めておくことが大事です。

【最後に】

各金融機関で融資審査の具体的な基準というものは公表されておりませんが、融資審査を通りやすくする為には上記の点について意識することが大事です。

また、なぜ融資が必要となるのかを金融機関担当者に具体的に説明すること、そして受け身ではなく先手を打って交渉をしていくことが大事です。融資は企業を発展させる為のものですので、事業計画をしっかりと立て早めの行動と常日頃から金融機関担当者との信頼関係を構築していくことで、有利に融資審査を進めていきましょう。

育児介護休業法の改正について

令和4年4月1日から出産・育児等による離職を防ぐため、男女ともに育休取得率を向上させるため法改正が施行されました。3年を経過する令和7年4月1日から段階的に、より育児期の柔軟な働き方を実現するため、再び法改正が施行されます。また、育児に加え介護の両立を支援するための措置も盛り込まれています。必要な対応を整理し漏れなく実施しましょう。

①法改正の背景

少子高齢化に伴う人口減少は引き続いており、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる社会の実現がより課題となっています。前回の改正から男性の育休取得率は向上し、令和5年度は30.1%（女性の取得率は84.1%）となり前年度より13.0ポイントも急増しました。政府は男性の育休取得率を令和7年までに50%、令和12年までに85%にすることを目標としています。

今回の改正は、子の年齢や各家庭の状況に応じた柔軟な働き方を実現するための仕事と育児、介護の両立支援制度の強化等の措置が盛り込まれています。

③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加

短時間勤務制度を講ずることが困難な業務の場合、**代替措置としてテレワーク**が追加されます。

④育児のためのテレワーク導入《努力義務》

3歳未満の子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように**努力義務化**されます。

⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大

従業員**300人超の企業**は育児休業の取得率等公表義務が課されます。

⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定により除外できる労働者	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6カ月未満	①週の所定労働日数が2日以下 ②を廃止

⑦介護離職防止のための雇用環境整備

以下のいずれかの措置を実施することが求められています（複数実施が望ましいとされています）。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

- ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容）
- ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先
- ③介護休業給付金に関すること

2) 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供
 上記内容を労働者が40歳に達する日の属する年度または40歳に達した日の翌日から1年間のいずれかの期間で情報提供しなければなりません。

1) 2)とも、方法としては、面談、書面交付、FAX・電子メール（労働者が希望した場合のみ）とされています。

⑨介護のためのテレワーク導入《努力義務》

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように**努力義務化**されます。

②上限規制への対応

●令和7年4月1日施行

- ①子の看護休暇の見直し
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加
- ④育児のためのテレワーク導入《努力義務》
- ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大（※従業員300人超の企業のみ）
- ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- ⑦介護離職防止のための雇用環境整備
- ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- ⑨介護のためのテレワーク導入《努力義務》

●令和7年10月1日施行

- ①柔軟な働き方を実現するための措置等
- ②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

③令和7年4月1日改正点の詳細を確認しましょう

①子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大	①病気・けが ②予防接種・健康診断	左記に加え ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定により除外できる労働者	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6カ月未満	①週の所定労働日数が2日以下 ②を廃止
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能となります。（改正前：3歳未満）

育児や介護を両立する、より柔軟な働き方に対応していく必要があります。
 育児介護休業についてお困りごとがございましたらお気軽にご相談ください。



『現場力を鍛える 増補改訂版 「強い現場」をつくる7つの条件』

遠藤 功(著) 東洋経済新聞社(2024/7/30)

20年間読み継がれる必読書！

「どうすれば現場力をものにできるのか」という方法論を体系化した一冊です。

【感想】

本書において、「強い企業」とは以下の3つの経営品質が高い企業と定義されております。

- ①競争戦略の品質(自社を際立たせる戦略)②オペレーションの品質(戦略を実行する**現場力**)
- ③リーダーシップの品質(経営の舵取りを行う司令塔の役割)

著者の遠藤功氏は、本書を通じて「**現場力**」について着目されております。経営において直面する課題として「戦略が現場で思うように実行されない」、「当たり前のことが当たり前できない現場」等があげられます。この課題の根源には、①戦略の実行性②現場力の有無が関係しております。

【①戦略の実行性を高めるためには？ ⇒ 戦略の実行性＝適社性×納得性】

戦略が絵に描いた餅にならないよう実行性を高めるためには、適社性×納得性の2つの要素が戦略と実行をつなげる「接着剤」として機能する必要があります。

「適社性」:戦略が自社の「強み」や「持ち味」とあっているか

「納得性」:トップから現場に至るまでの全員が理解し、共感する「腹に落ちる」戦略になっているか

【②現場力とは？】

「現場力」とは...正しい戦略を正しくやり続ける「組織能力」(=当たり前のことを全員が最後まできちんとやりきる力)を指します。経営者が打ち出した戦略を「正しくやりきる」主役は、あくまで現場であり、現場こそが企業の価値を生み出す主役となります。

そのため、遠藤氏は戦略の実行段階ではトップダウンではなく、現場こそが最上位に規定され、経営者は現場を下から支援するという「逆ピラミッド」の発想が必要であるとされております。

【以下引用】

<「強い現場」と「弱い現場」の分岐点>

・現場力が強い企業もある一方で、現場力が弱い企業も数多く存在する。そうした症状を、私は「現場力欠乏症」と呼んでいる。現場力欠乏症の典型的な症状は、「無知・無視・無関心」の三無状態である。仕事はつながってこそ価値を生むにも関わらず、「自分、自部門の業務しか知らない」といったことが現場に蔓延している。

<経営者が旗を振りつづける>

・現場力とは経営におけるボトムアップの力を高めることである。しかし、どれほど有能な経営者でも実行の当事者になりえない。実行を担うのは、あくまで現場であり、従業員一人ひとりである。

それでは、現場力を高めるために、経営者は何ができるのだろう。現場力を鍛えるために、経営者の役割は次の3点に集約される。

- ①信頼する、まかせる(=主権在現) ②監督する、鍛える ③手本を見せる。

自社の現場力を鍛えたいというお客様には、是非ご一読頂きたい一冊となっております！
 他社には模倣されにくい「強い現場」をつくるための一助として頂けますと幸いです。