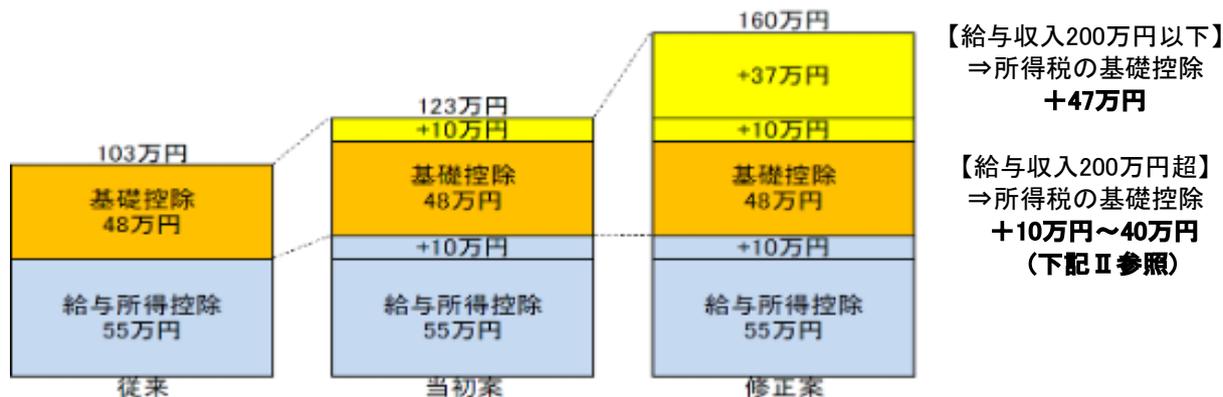


補助金・税額控除 news

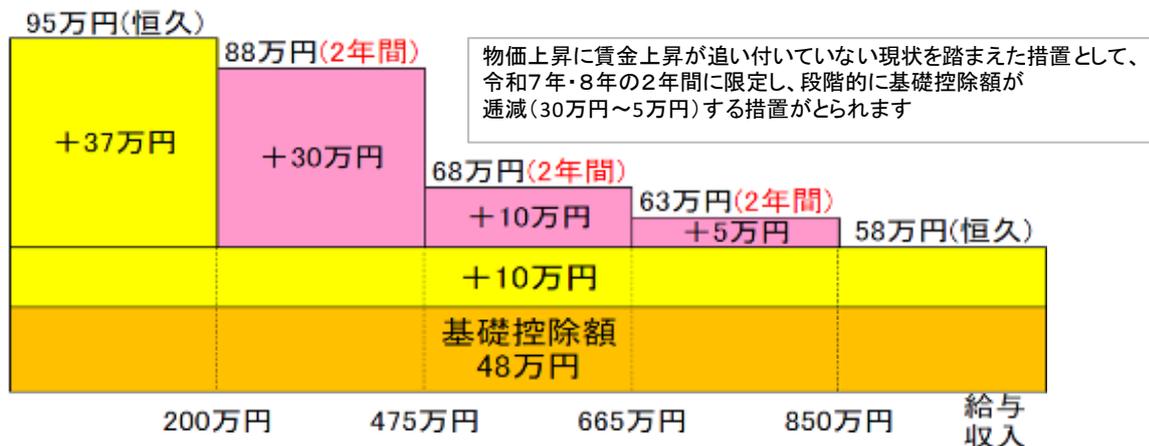
年収 103 万円の壁、123 万円から 160 万円に！？

2月28日に令和7年度税制改正法案に対する修正案が国会に提出され、3月4日の衆院本会議で可決されました。いわゆる「年収の壁」が当初案である123万円から160万円へ引き上げられる可能性が高くなったといえます。我々の生活のどのよう影響してくるのでしょうか。

I 「103万円の壁」引き上げイメージ



II 基礎控除の上乗せ特例



III 収入階層ごとの一人当たり減税額

| 年収 (給与収入) | 200万円 | 400万円 | 600万円 | 800万円 | 1,000万円 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 基礎控除 | 95万円 | 88万円 | 68万円 | 63万円 | 58万円 |
| 2年限定の上乗せ部分 | - | +30万円 | +10万円 | +5万円 | - |
| 減税額 | 2.4万円 | 2万円 | 2万円 | 3.1万円 | 2万円 |

高所得者優遇とならないように工夫しつつ納税者の8割強を対象に税負担軽減が図られました。

IV 住民税と社会保険料の壁は・・・？

今回の修正案は所得税の基礎控除の引き上げのみであり、住民税における基礎控除額は据え置かれました。また、いわゆる社会保険の壁(年収106万円、130万円)についても現状維持のままです。

融資の借り換えの活用

中小企業は事業を進めるうえで、金融機関からの借入が不可欠です。金融機関が進めるがままに毎回融資を受けていると、借入の本数が増え、毎月の返済額が増えて、資金繰りが返済で苦しくなるということはよくあるかと思います。今回は毎月の資金繰りを楽にする「融資の借り換え」について説明させていただきます。

【融資の借り換えとは】

融資の借り換えとは、言葉通り既存の借入を新規の借入で借り換えることです。借り換えは一般的に、折り返しと一本化の2パターンがございます。

折り返しは、毎月の返済によって借入残高が減少した既存の融資を、また同じ金額などで借り換えをして、既存の融資を返済することです。これにより毎月の返済金額は変わらず、新規融資と既存融資の差引分の金額を手元に残すことができます。

一方で一本化は、複数の既存の融資をまとめて新規の融資で借り換えを行うことです。これにより複数の借入の返済が一本になるので、毎月の返済金額が少なくなり資金繰りが楽になるうえに、既存の融資以上の金額で借り換えを行えば、手元に差引分の金額を残すこともできます。

【融資の借り換えのメリット】

これはズバリ、「毎月の融資の返済額を変えず、もしくは減らして、手元の資金を増やすこと」になります。

借り換え以外の方法で毎月の返済額を軽減しようとする、「リスケジュール(リスケ)」という形になり、リスケをするとその後の資金調達が厳しくなりますが、借り換えであれば、そのようなことはございません。

また、折り返しであれば金融機関としても取り組みやすいというメリットもございます。もともと融資していた金額での折り返し融資であれば、その融資金額での実績がありますし、今まで返済してきたという実績もありますので、融資が通りやすいという背景がございます。ノルマに追われている金融機関の担当者は、既存の融資の残高が減ってくると、狙いすましたかのように折り返しの提案をしますが、これは上記のことが大きな理由になります。

【融資の借り換えの注意点】

いくつか借り換えができないパターンがございます。最近プロパー融資を借り換えできる保証協会の制度も出てきましたが、原則は保証協会付き融資でプロパー融資を借り換えできません。逆にプロパー融資で保証協会付融資を借り換えすることも、金融機関はやりたがりません。また、一本化においては保証協会付融資とプロパー融資をまとめることはございません。プロパー融資はプロパー融資で、保証協会付は保証協会付でまとめるのが原則です。ちなみに保証協会付き融資の中でも借り換えができないものもございますので、借り換えを希望する場合は金融機関担当者に相談することをお勧めします。

もう一点、最大の注意点が金融機関をまたいでの借り換えです。こちらは借り換えをされる側の金融機関にとって、最大の屈辱とも言われており、その金融機関の担当者や支店の評価が落ちてしまいますので、その金融機関から当分の間融資は受けられなくなります。基本的に他行をまたいでの借り換えは、借り換えされる側の金融機関との取引を切る覚悟があるとき以外は、しないようにしましょう。

【最後に】

年商規模の拡大や金融機関との付き合いの中で、結果として借入の本数が増えて、毎月の資金繰りを圧迫するということはよく聞く話です。まずは自社の借入状態を把握するためにも返済予定表を作成し、毎月の返済額や既存融資の残高等を確認することをお勧めいたします。

融資によって手元の預金を増やしたいけど、毎月の返済額を増やしたくないと思う方は多いと思いますので、ぜひ借り換えを活用してください。

雇用保険法の改正について

皆様の会社では、社員教育やリ・スキリングについてどのような取り組みをされているでしょうか？2025年4月から雇用保険法が改正されることで、給付の適用拡大や育児休業給付の給付率の見直し、教育訓練やリ・スキリング支援など「社員への投資」が強化されることになりました。

(1) 雇用保険料率を0.1%引き下げへ

雇用保険料は、失業等給付と育児休業給付そして雇用保険二事業（雇用調整助成金など）に係るものがあります。

雇用保険料率は毎年度見直しが行われており、今回は、失業等給付の料率が労働者、事業主負担ともに0.05%ずつ引き下げられます。雇用保険料率が下がるのは2017年度以来、8年ぶりとなります。新型コロナウイルス流行により上記の積立金が減少したものの、雇用環境が改善傾向にあり雇用保険料を引き下げても積立金に影響がないことを背景に今回、引き下げが行われます。

雇用保険料は労使で負担しており、雇用保険のうち、育児休業の際に用いる「育児休業給付」と、雇用調整助成金などにあてる「二事業」の料率は据え置きとなります。

令和7年度4月1日以降の雇用保険料率は、以下の通りとなります。

<令和7年度の雇用保険料率>

(赤字は変更部分)

| 事業の種類 | 負担者 | | 失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率 | 雇用保険二事業 の保険料率 | ①+② 雇用保険料率 |
|-------------------|---|------------|---------------------------|------------------|---------------|
| | ① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ) | ② 事業主負担 | | | |
| 一般の事業 | 5.5/1,000 | 9/1,000 | 5.5/1,000 | 3.5/1,000 | 14.5/1,000 |
| (令和6年度) | 6/1,000 | 9.5/1,000 | 6/1,000 | 3.5/1,000 | 15.5/1,000 |
| 農林水産、※ 清酒製造の事業 | 6.5/1,000 | 10/1,000 | 6.5/1,000 | 3.5/1,000 | 16.5/1,000 |
| (令和6年度) | 7/1,000 | 10.5/1,000 | 7/1,000 | 3.5/1,000 | 17.5/1,000 |
| 建設の事業 | 6.5/1,000 | 11/1,000 | 6.5/1,000 | 4.5/1,000 | 17.5/1,000 |
| (令和6年度) | 7/1,000 | 11.5/1,000 | 7/1,000 | 4.5/1,000 | 18.5/1,000 |

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養蠶、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

4月の給与計算の際には、新料率が適用となりますので、ご注意ください。

(2) 雇用保険料は、未来への投資

人口減少によりDXやAI化が促進される中で、社員の継続的な成長のために、一人ひとりが新たなスキルや知識を身につけていくことが今後増々、重要となってきています。

このリ・スキリングの普及のためには、「会社と従業員の協働」により、誰でも、いつでも、希望に応じて主体的に学び直すことができる会社作りをしていくことが必要となります。

(3) 在職者も離職者も全世代が対象の支援策

政府の指針では、リ・スキリングに関する取り組みについて次のように発表しています。

① 離職者向け

求職者の方を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための訓練を無料で実施しています。

② 在職者向けの訓練

企業の生産現場が抱える課題解決のため、生産性の向上や業務改善、新たな製品づくりに必要な専門知識や技術を習得するための訓練を実施しています。

(4) 社員と企業それぞれに助成金や給付金を支給

雇用保険の被保険者等である社員が、民間の教育訓練機関（専門学校・大学）等で厚生労働大臣の指定する講座を受講・修了した場合に、その費用の一部を給付する「教育訓練給付制度」があります。教育訓練給付制度には、主に3つのコースがあります。

① 一般教育訓練給付受講費用の20%（上限10万円）を給付。

<対象例> IT資格、語学、介護資格、TOEIC講座、簿記講座、プログラミングスクールなど

② 専門実践教育訓練給付受講費用の50%（上限40万円/年）を給付さらに修了後に就職・資格取得すると追加で20%支給（最大70%給付）

<対象例> 看護師、保育士、IT・AI関連、建築士など

③ 特定一般教育訓練給付（特に雇用の安定につながる資格向け）受講費用の40%（上限20万円）を給付。

<対象例> 特定の国家資格や専門的スキルなど。

また、企業内の人材育成を行う事業主に対しては、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する「人材開発支援助成金」という制度もあります。

これら人材育成の取り組みは企業の成長にもつながりますので、人材育成への投資についてご検討されてはいかがでしょうか。

企業内にリ・スキリング文化を定着させるためには「社員と会社の関係性」がとても重要です。職場における人材開発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。



『「運」を味方にする人の生き方』

栗山英樹、横田南嶺(著)
 致知出版社(2025年1月)

侍ジャパンを世界一に導いた名将・栗山英樹氏。

その栗山氏が尊敬してやまない臨済宗円覚寺派管長である横田南嶺氏が勝者の哲学について語った一冊です。

【感想】

コントロールできない運を掴むには、「小さなことの積み重ね」「私心を捨てて、自分以外の誰かのために尽くす」ことを心がけていき、「神様が許してくれるのではないかと感じるほどの全力の姿勢こそが、運を引き寄せる鍵だとおっしゃっています。

稲盛和夫氏の名言「おい、神様に祈ったか？(最後の最後まで努力して、全てをやり尽くした上で、後は神様に祈るくらいしかないというくらいやったのか？という意図)」と通じる世界観です。

また、本書では組織のリーダーやマネジメント層にとって、強いチームを作るためのリーダーのあり方を下記のように教えて下さっています。

- ・リーダーの仕事は2つで「決める」と「人が一番やりたがらない嫌なことを率先してやる」
- ・リーダーは「信じる」だけでは不十分で、「信じ切る」ことが大切

スポーツと禅という異なる世界の名リーダーの視点が面白く、運を引き寄せるヒントに溢れた内容で「生き方」に良い示唆を与えてくれる一冊です。

【以下引用】

・強い組織というのは、全員が自分の都合よりもチームの都合を優先し、全員がチームの目標を自分の目標だと捉えていることだと思っています。試合に出ていない選手がベンチにふんぞり返るように座って傍観しているチームなのか、それとも前のめりになって声を出しながら、いつ自分に出番が来てもいいように準備をしているチームなのかでは全く違います。

・選手のために、チームのために、ファンのために、というように自分以外の誰かのため、何かのためということを考えてやっていると、「私」が消えていく感覚があるんです。

・小さなことが積み重なって、運に繋がる。たとえば、選手が朝、「おはようございます」って挨拶してくれたときに、こっかが考え事をしていて挨拶が疎かになったりとか、ちゃんと向き合って明るく笑顔で人に接しているとか、すごく小さな積み重ねだと思えるんですけど、そういう姿勢が足し算のように積み重なって運に影響しているように思うんです。

・我々の世界でも理不尽な指導をするのが非常に難しくなってきました。しかし、理不尽なことを一切なくしてしまっているのかという疑問はあるんですよ。世の中を生きていく中には、理不尽な目に遭うこともあります。それなのに、人格形成の大事な時期に無菌室の中に入れてような状態で理不尽なことは一切させないというのはどうなのか。合理的な訓練だけでは、理不尽な目に遭ったときに弱ってしまうのではないかと。

「小さなことが積み重なって、運に繋がる」。皆様は当たり前のことを当たり前にできていますか？
 「わかっている」と「できる」とことには大きな違いがあります。1歩ずつ改善行動を積み重ねてい