

補助金・税額控除 news

新しくなった賃上げ促進税制

令和 6 年度税制改正により、中小企業向け賃上げ促進税制に 5 年間の繰越しの制度が設けられました。控除しきれなかった金額を翌期以降 5 年間にわたって繰り越すことができますようになります。

I 中小企業向け賃上げ促進税制とは

中小企業等が前年度より今年度の従業員の給与総額を増加させた場合に、その増加額の 15%～45%(法人税額の 20%を限度)を法人税額から控除できる制度です。

上乗せ① 上乗せ②

その年度の給与総額が前年度と比べて1.5%以上増加 ⇒ 税額控除額＝増加額×15%(+10%)(+5%) ※

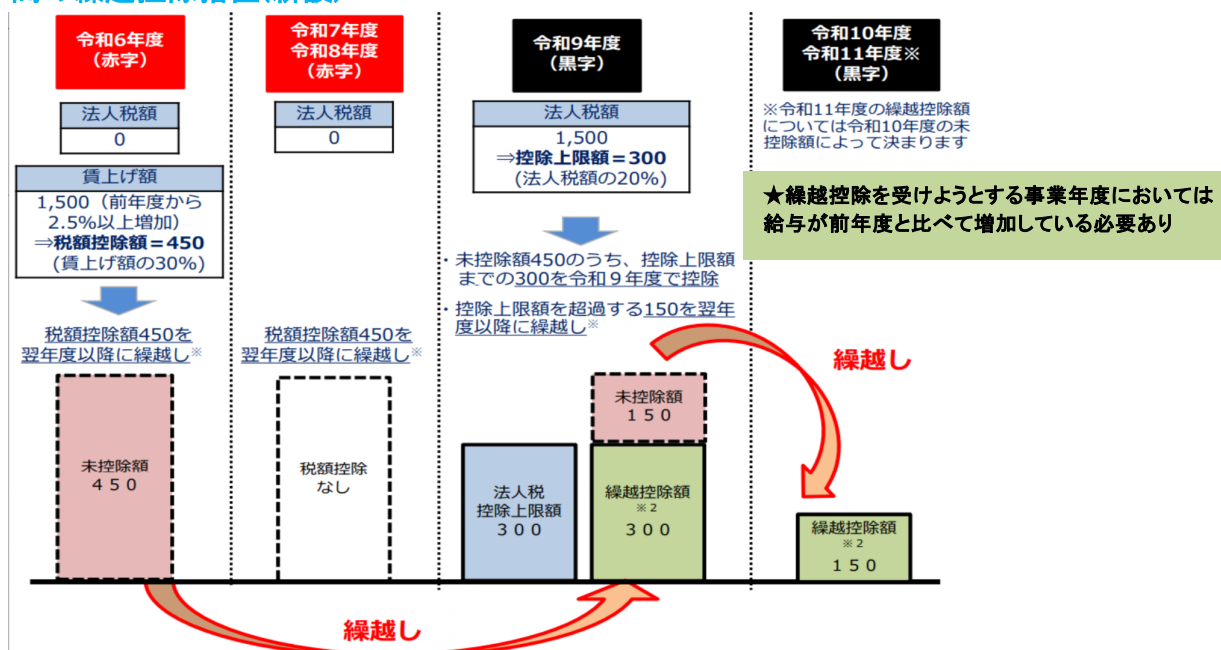
その年度の給与総額が前年度と比べて2.5%以上増加 ⇒ 税額控除額＝増加額×30%(+10%)(+5%) ※

※法人税額の20%を上限

上乗せ要件①・・・ 教育訓練費の額が前年度と比べて5%以上増加、かつ今年度の給与総額×0.05%以上

上乗せ要件②・・・ くるみん認定、くるみんプラス認定、えるぼし認定(2段階目以上)を取得したこと等

II 5 年間の繰越控除措置(新設)



出典：中小企業向け賃上げ促進税制ご利用ガイドブック

III 教育訓練費とは

従業員の職務に必要な技術又は知識を習得させ又は向上させるために必要な費用をいいます。役員、役員の親族、使用人兼務役員、内定者が対象のものは含まれません。

No.	実施時期	内容及び実施期間	受講者・対象者	支払証明	支払額
1	令和6年5月	AI技能研修(5日)	名簿(別添1)	領収書(別添1)	¥200,000
2	令和6年6月	生産システム研修(1週間)	名簿(別添2)	領収書(別添2)	¥400,000
3	令和6年8月	管理職マネジメント研修(1日)	名簿(別添3)	領収書(別添3)	¥100,000
合計					¥700,000

教育訓練費の明細書を作成し保存する必要があります(提出は不要)

IV ぜひ経営に活かして！

このように、賃上げ促進税制は採用や昇給・育成といった人事周りを、強力にバックアップしてくれる制度です。ぜひこの制度を有効活用し、自社に必要な人材を採用・育成し、強い会社を作っていって下さい。

補助金・税額控除 news

RESASを活用していますか？

皆さんご存じの通り、AI や ChatGPT などの技術が急速に進化し、文書作成は誰でもできる時代になりつつあります。しかし、その元になる“根拠”や“リアルな地域データ”は、誰でも作れるものではありません。そこで重要なのが、「地域の今と未来を、客観的な数字で捉える力」だと思います。その力を誰もが簡単に使える形で支えてくれるのが、**RESAS(地域経済分析システム)**です。

今回は3月に新たな機能が追加され、補助金の計画書作成において活用できるであろう、RESASについて紹介していきます。

ORESAS(地域経済分析システム)とは？

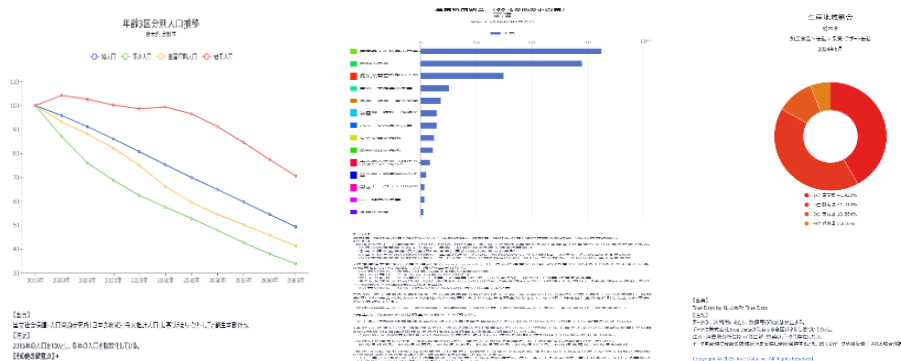
地域の人口・産業・企業・観光などに関する統計データを、グラフや地図でわかりやすく表示できる、政府提供(内閣官房と経済産業省)の**無料分析ツール**です。

〇主な機能やデータカテゴリーは？

人口マップ(人口増減、将来人口推計など)、産業構造マップ、観光マップ(国内観光・インバウンド消費分析など)、マーケティングマップ(生活用品消費分析、生産・消費分析など)など

〇ORESAS でどんなことが出来る？

- ① 地域の人口構造や将来推計がわかる
→例:新たに介護支援事業を考えているけど、シニア層の推移は？
- ② 地域産業の構造・雇用状況を分析できる
→例:新店舗出店するのに、同業種はどれくらい地域にいるのか？
- ③ 観光客や人の流れを把握できる
→例:観光地のPRをしたいけど、来訪者はどこから来ているのか？
- ④ 図やグラフで“資料映え”するデータがすぐ出せる
→下記のように折れ線グラフや棒グラフ、円グラフなど様々



RESAS は、補助金申請に必要な根拠資料の作成において非常に有効なツールです。誰もが簡単に使えるこの分析ツールを活用し、「地域の今」と「未来」を数字で語れるようになれば、補助金の採択率も一段と高まるはずです。

また補助金申請での活用だけでなく、新規出店などを検討する際の市場調査としても、便利な分析ツールになるはずです。

まずは実際に触ってみるところから始めてみては、いかがでしょうか。

金融機関担当者のノルマについて

4 月から新年度になり、各金融機関ではこの時期に人事異動が多く行われており、皆様の顧問先様でも、担当者が変更になったケースもあるかと思えます。担当者は引継ぎが完了し少し落ち着いてくる 5 月頃からお客様の情報収集をしながら、自身のノルマ（目標）を達成する為に様々な提案をしてきます。

今回はその金融機関の担当者が課されるノルマ（目標）について説明させていただきます。金融機関は、貸出金利息と各種手数料を収益源としております。昨今の状況により貸出金金利は以前に比べ上昇してきておりますが、人件費やシステム費用等の高騰により収益は依然として稼ぎづらい状況が続いており、引続き担当者に課せられるノルマは多種多様なものとなっております。また、ノルマ廃止ということを目にするものもあるかと思えますが、ノルマではなく目標という名前に変わっただけで各担当者はその達成に向けて日々活動しております。ノルマの内容としては金融機関により差はありますが、以下のようなものが挙げられます。

個人営業

- ・融資（住宅ローンや個人ローン等）
- ・預金（定期預金・定期積金・新規口座開設件数等）
- ・預かり資産（投信・保険・外貨預金等）
- ・その他（年金契約件数・インターネットバンキング件数等）

法人営業

- ・融資（保証付融資、プロパー融資、私募債等）
- ・預金（定期預金・定期積金・新規口座開設件数等）
- ・預かり資産（投信等）
- ・その他（ビジネスマッチング等のアライアンス業務等）

【金融機関の現状】

非常に多くの項目がありますが、一番評価されるのは融資項目となります。上記で述べた通り金融機関の主な収益源は貸出金利息であることに変わりはありませんので、融資項目には高いウェイトを置いており、金融機関同士の競争も激しいです。金融機関は基本的には個人や企業から預金としてお金を集め、そのお金を資金が必要な個人や企業に預金金利より高い金利で貸し出し、その金利差で収益を上げる事業構造となっております。ところがその金利がまだまだ低水準であることから稼ぎづらい状況が続いており、預かり資産やビジネスマッチング等による提携業務での手数料収入で賄わないといけなくなっております。

【融資のノルマについて】

先程、ノルマでも一番評価されるのは融資項目というお話をさせていただきました。金融機関にもよりますが、最近では平均残高でノルマが設定されているケースが増えております。理由としては、獲得残高ベースで目標を設定してしまうと、年度末に 1 日だけ大きな金額を融資実行するだけで達成が可能となります。それでは収益を稼ぐことができません。収益をベースに考えると期の初めから融資残高を増やしていかないと達成することが困難となります。また融資は返済が伴うものですので、毎月の返済金額を上回る融資実行を行わないと目標から遠のいていくこととなります。財務状況が良く成長が見込まれるお客様に対し積極的な融資提案等を行うこととなります。

【最後に】

ノルマには多くの項目があり、基本的には全てのノルマを達成する為に日々担当者は活動しております。但し金融機関によりその時々で力を入れている項目に温度差があります。またこの項目に付き合えば担当者との関係が良くなると言えるものもありません。大抵の場合、担当している地区の地域性やお客様層等により苦しむノルマは変わるかと思えます。実体験としては苦しむノルマに協力することができれば、今後の良好な関係に繋がるかと思えます。但し、明らかに不必要なもの、損するような内容の場合は協力を避けるべきですので、そこはしっかりと考えた上で対応していただければと思います。

在職老齢年金制度について

60 歳以降に老齢厚生年金の受給をしながら社会保険加入要件を満たしており、厚生年金保険の適用事業所に勤務している場合には、老齢厚生年金の額と給与や賞与の額に応じて、年金額の一部または全額が支給停止となる場合があります。これを在職老齢年金制度といいます。今年の 4 月より一部改正があったため確認していきましょう。

①70 歳まで年金の加入が必要

老齢厚生年金を受給していても、社会保険への加入要件を満たす場合には、70 歳までは厚生年金に加入し保険料を納めなければなりません。これは、年金保険料を収めながら年金を受給することになり、改めて社会保険を喪失した後に、その分の年金は増額されることになります。

また、70 歳以降は厚生年金の加入義務がなくなります。しかし、加入要件を満たすような働き方を継続している場合、年齢の上限なく、被保険者でなくても在職老齢年金制度による老齢厚生年金の支給調整は行われることになります。

②65 歳になれば年金が受給できる、とは限らない

65 歳になれば年金が受給できる」と思っていますか？老齢厚生年金は、報酬額が一定額を超えると厚生年金の一部または全額が支給停止されてしまいます。さらに注意すべき点は、支給停止された年金は遡及して取り戻すことはできません。繰り下げ受給を選択しても、支給停止期間の年金額は増額されず、そのまま消滅してしまいます。

③老齢基礎年金には在職老齢年金の調整がされない

老齢厚生年金は在職老齢年金により調整されてしまう年金ですが、「報酬額が高いと老後の年金は一切受給できない」訳ではありません。

公的年金は基礎年金、厚生年金の 2 階建てになっています。そして、在職老齢年金で支給停止がかかるのは、厚生年金だけです（経過的加算は支給停止がかからず、加給年金は厚生年金が全額停止とならない限り支給停止がかかりません）。基礎年金には調整がかからないため、年金を受給できないと勘違いして受け取りの申請をしないまましていると、基礎年金を受給することができません。

④年金の一部または全額支給停止の計算方法

現在の在職老齢年金制度においては、年金との調整は①月例給与②賞与のみを使用しますので、それ以外の収入（不動産収入）等は調整の対象外です。

【用語の説明】

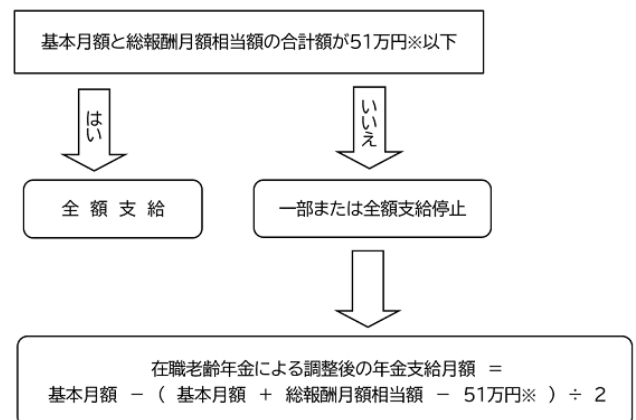
基本月額…老齢厚生年金月額（加給年金額を除く）
 総報酬月額相当額…（その月の標準報酬月額※）＋（その月以前 1 年間の標準賞与額※の合計）÷12

※標準報酬月額…健康保険や厚生年金保険の保険料や給付金などを算出する際に用いられる報酬の基準です。

※標準賞与額…賞与額から千円以下を切り捨てた額
 上記の基本月額と総報酬月額相当額の合計額が支給停止調整額に達するかで停止額が決まります。

⑤在職老齢年金の支給停止調整額の推移

在職老齢年金の支給停止調整額は、毎年 4 月に改定されます。ここ数年の推移は、令和 4 年度が 47 万、令和 5 年度が 48 万、令和 6 年度が 50 万、そして令和 7 年度 4 月からは 51 万となっています。



⑥在職老齢年金、令和 8 年 4 月にも基準見直し

令和 8 年 4 月にも支給停止調整額の見直しをする予定となっています。

政府は調整額を 62 万円に引き上げる方向で調整中です。従来の計算方法による令和 8 年の調整額が 52 万円、老齢厚生年金の平均支給額が 10 万円弱であることから、シニア世代の働き控えを減少させることを目的として 52+10=62 万円となっています。厚生労働省の試算では、基準額を 62 万円に引き上げると、働く高齢者への年金給付額は約 2200 億円増額され、その分、将来年金を受給する世代の厚生年金保険料を引き下がることのできる点も見直しの目的です。

在職老齢年金は個人の年金額や、就業状況によって判断は様々です。お困りの際は、詳細の状況をお伺いしアドバイスをさせていただきますので、お気軽にご相談ください。



『AIドリブン経営 人を活かしてDXを加速する』

須藤 憲司（著）

日経BP 日本経済新聞出版(2024/4/18)

DX の伝道者的な起業家による、AI が得意な業務、苦手な仕事を明らかにしながら、企業変革の進め方をわかりやすく解説されている一冊です！

【感想】

2022年11月に、24時間365日休まずに働く優秀なアシスタントのような「夢みたいに都合のいいもの」が登場しました。それが、チャット GPT などの生成 AI の台頭です。現在では、生成 AI を組み込んだ新しい商品が世界中で1日に100以上も生まれています。特に生成 AI は一部の専門家だけでなく、誰もが扱えるようになったため、「AI の民主化」が進んでいる一方で、その活かし方次第では、経営や仕事の格差を拡大させていくと予測されています。

まずは AI の得意分野と人間の得意分野を知ることから始めていきましょう！

AI は同じことを繰り返す作業や大量のデータ分析をするのが得意とされています。

一方で、AI では置き換えが難しい人間の力とは何でしょうか？

①意思決定力②顧客体験の設計および業務設計③人間関係構築スキル

主体的に動かしていく必要のある、価値の定義や評価、交渉、実行、洞察や発見のような能動的業務は AI による代替が難しい傾向にあります。そのため、繰り返し行われる受動的業務は AI に任せていき、お客様が感じる価値の設計により重きを置いていく必要があると考えられます。

【以下引用】

<奪われる仕事は何か>

実際は、ほとんどの仕事は AI による自動化の影響を「部分的にしか」受けません。AI によって丸ごと代替されるケースより、AI が仕事を補完してくれる方が大半です。ホワイトカラーの仕事が比較的影響を受けやすい傾向があり、一方でブルーカラーの仕事は影響を受けにくいとされています。ホワイトカラーの業務のうち、「作業」や「提案」などの受動的業務は AI によって代替および補完が可能です。というのも、これらの業務が繰り返し行われる定型的なパターンに従っているからです。

<人間だけが「コツ」を教えることができる>

技術は、漢字で書くと、「技」と「術」に分かれます。技は「テクニック」とも言い換えられるものであり、術はツールや手段、つまり「コツ」を指します。師範は後継者を育成する際には、「コツ」を中心に教え、5年ほどでそれをマスターさせるそうです。現状で AI に学習させることできるのは、言語化されたり、形式知化されたりしているものが中心です。特に身体性が絡むような言語化できないコツを教えることは人間にしかできません。だからこそ、ここは人が磨いていく領域でしょう。

<経営者思考を誰もが持つ時代に>

AI の台頭によって、競争相手は普通の同業界の人だけでなく、AI を使いこなす素人まで含まれるようになりました。この状況において、重要なのは AI との共存方法を考えて使いこなしていくこと。

まずは試しに一度 AI に触れてみることも、理解を深める一歩になるかと思います。