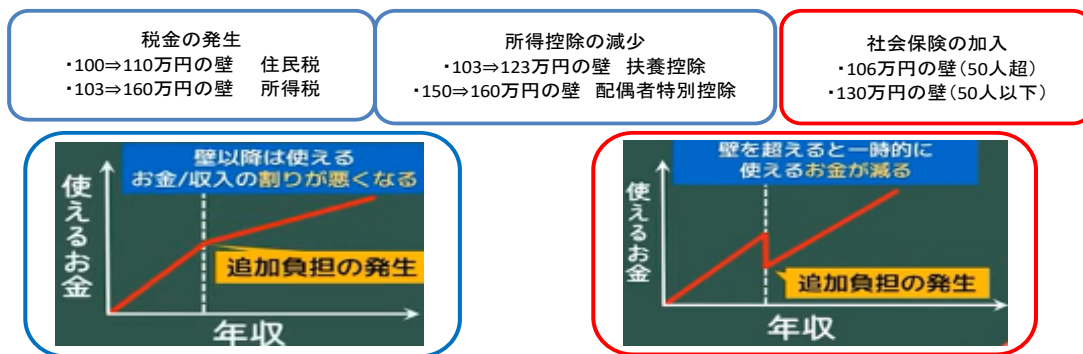


補助金・税額控除 news

壁の引き上げで手取りは増える!?

いわゆる年収の壁が 103 万円から 160 万円に引き上げられましたが、実際に 160 万円まで稼ぐと世帯の収入としてはいくら増加するのでしょうか。主婦パートと学生アルバイトのケースで試算してみました。

I たくさんある？ 年収の壁



II ケース1 都内在住 夫: 年収 470 万～890 万 妻: パート(50 人超)

年収	社会保険・税金	夫の控除による負担減	世帯手取増加額(手取率)
103万円	△0.8万円	+10.9万円	113.1万円 (109.9%)
123万円	△18.5万円	+10.9万円	115.4万円 (93.8%)
160万円	△28.5万円	+9.3万円	140.8万円 (88.0%)

年収	社会保険・税金	夫の控除による負担減	世帯手取増加額(手取率)
103万円	0万円	+10.9万円	113.9万円 (110.6%)
123万円	△17.3万円	+10.9万円	116.5万円 (94.8%)
160万円	△25.8万円	+10.9万円	145.1万円 (90.7%)

103 万円から 123 万円へ 20 万円収入アップをしたとしても、世帯としての手取は+2.6 万円(改正前は+2.3 万円)の増加に留まりますが、123 万円から 160 万円へ 37 万円収入アップした場合は、世帯としての手取は+28.6 万円(改正前は+25.4 万円)の増加となります。

III ケース2 江戸川区在住 親: 年収 470 万～890 万 子: 学生アルバイト(20 歳)、年金は免除

年収	国保・税金	親の控除による負担減	世帯手取増加額(手取率)
103万円	△0.8万円	+17.1万円	119.3万円 (115.9%)
123万円	△3.8万円	なし	119.3万円 (97.0%)
160万円	△21.8万円	なし	138.2万円 (86.4%)

年収	国保・税金	親の控除による負担減	世帯手取増加額(手取率)
103万円	0万円	+17.1万円	120.1万円 (116.6%)
123万円	△2.3万円	+17.1万円	137.9万円 (112.1%)
160万円	△17.4万円	+14.7万円	157.3万円 (98.3%)

学生は社会保険の加入対象外ですので、年収 130 万円を超えると国民健康保険に加入することになります。新設された特定親族扶養控除がありますので、国保に加入しても手取があまり減らないという結果でした。

IV 社会保険の壁 106 万円の金額要件と事業規模要件が撤廃

5 月 16 日に国会に提出された法案には、いわゆる社会保険 106 万円の壁の要件は撤廃(3 年以内)、事業規模の要件 50 人超についても、令和 9 年 10 月から段階的に撤廃という内容が盛り込まれました。

社保加入要件としては「週の所定労働時間 20 時間以上」というシンプルなものになっていく見通しです。

金融機関の不動産担保の評価方法

今回は「金融機関の不動産担保の評価方法」についてお伝えしたいと思います。金融機関が融資の担保として不動産を評価する際、その価格は一般的な市場価値とは大きく異なることをご存知でしょうか。融資の可否や限度額を左右する不動産担保評価には、金融機関特有の考え方と計算方法が存在します。

金融機関が不動産を担保に融資する際、その保全措置として「抵当権」または「根抵当権」を設定します。

- ・ **抵当権**：「特定の借入」に対する担保であり、完済で自動的に消滅。
- ・ **根抵当権**：「継続的な取引から生じる不特定の借入」を極度額の範囲内で担保する。極度額内で複数の借入に効力を持ち、完済後も消滅しない。法人融資や継続的取引関係に適しており、法人の不動産担保融資で多用される。

金融機関は債権回収不能時に担保不動産を競売にかけますが、競売価格は市場価格より大幅に安くなるのが一般的です。このリスクに備え、金融機関は不動産の市場価格の 70%～80% 程度に評価額を抑えることで、債権保全の確実性を高めています。金融機関の担保評価は「万一の際の売却可能価格」を基準とした実務的な考え方に基づいているのです。

【担保評価の方法】

1. 土地の評価方法

金融機関の土地評価は「路線価」を基準にするケースが一般的です。路線価とは、国税庁が相続税算定のために毎年公表している価格で、国土交通省が発表する「公示価格」の約 80% が目安となっています。金融機関は路線価をベースに、以下の要素を考慮して「掛け目」（通常 70%～80%）を適用します。

- ・ 土地の形状：整形地（四角形）か不整形地か
- ・ 立地条件：用途地域、周辺環境、交通利便性
- ・ 接道状況：公道か私道か、接道の長さ

同じ面積でも、きれいな四角形の土地は高く評価され、不整形な土地は低く評価される傾向があります。

※土地担保評価の計算例

路線価 300 千円/㎡ × 敷地面積 100 ㎡ × 掛け目 70% = 担保評価額 21,000 千円

2. 建物の評価方法

建物評価のポイントは以下のとおりです。

- ・ 耐用年数：建物の経済的寿命（構造によって異なる）
- ・ 構造単価：建物の構造別の標準的な建築単価

金融機関は、建物の構造と築年数に基づいて評価額を算出し経過年数が長いほど評価額は低下します。

※建物担保評価の計算例（木造・築 11 年の場合）

構造単価 160 千円/㎡ × (1 - 築年数 11 年 / 耐用年数 22 年) × 延床面積 120 ㎡ × 掛け目 70% = 担保評価額 6,720 千円

建築基準法違反の建物（違法建築）は評価対象外となる場合があるため注意が必要です。

建蔽率・容積率の超過、無許可での増築、接道義務違反等、このような物件は、築年数が浅い建物であっても、担保評価額がゼロになることがあります。

【最後に】

不動産をたくさん保有していても、それだけでは融資が通りやすくなるわけではありません。金融機関が本当に重視するのは「返済能力」です。実際の返済に使われるのは現預金であり、不動産は換金性が低いという大きな制約があります。不動産担保はあくまで事業を支える補助的な要素であり企業の真の価値は、財務体質の健全性にあることを忘れないようにしましょう。

高齢者雇用の社内体制は整っていますか？

高齢者の豊富な経験と知識を活かすための社内体制づくりに取り組んでいますか？

①就業規則への明確な規定、②定年後のキャリア形成支援、③柔軟な勤務形態の導入、④健康と安全に配慮した職場環境の整備など、様々な視点から取り組むことができます。高齢社員が活躍できる環境づくりは、企業の持続的成長と技術伝承の鍵となるため必須と言えます。

①定年制度について（背景）

定年制度は、一定の定年到達を理由に雇用契約が終了する制度です。日本では 60 歳定年が長く主流でしたが、高齢化社会が加速する中で、民間企業では高齢者雇用安定法により 65 歳までの雇用確保措置が義務付けられており、多くの企業は、60 歳定年のまま 65 歳までの再雇用制度を採用しています。一方、国家・地方公務員ともに、2023 年度から 2031 年度にかけて段階的に定年を 65 歳へ引き上げる改革が開始されています。また近年は人口減少による労働力不足や年金支給開始年齢の引き上げを背景に、民間企業においても 65 歳定年制や定年廃止に移行する企業も少しずつ増加しています。

②高齢者雇用の課題や労務リスク

高齢者雇用において最も顕著な課題は、体調・能力面での個人差です。これは同じ年齢でも集中力や健康状態での差があり、①会社が期待するレベルに到達することが難しい ②当初は到達していたが途中から体調が芳しくない・集中力が維持できない・ミスが多発する ③社内のシステム変更などにより能力発揮ができなくなる等の労務トラブルに発展するリスクがあります。また当然、若年層と比較した時のパフォーマンス力の差が拡大することも課題となります。また本人の健康問題だけでなく、配偶者や親の介護問題に直面する確率も高まり、突発的な休職や離職につながることも少なくありません。そしてビジネスモデルの急速な変化や技術革新への対応にも苦手意識を持つ高齢者も少なくないのが実情です。

③企業が取り組むべき対策

高齢者雇用を円滑に進めるため、まず、就業規則における「定年」や「再雇用制度」を確認するとともに再雇用の申出、手続き、評価基準、契約更新条件等を具体的に明確化し、曖昧な規定によるトラブルを未然に防止することが重要です。

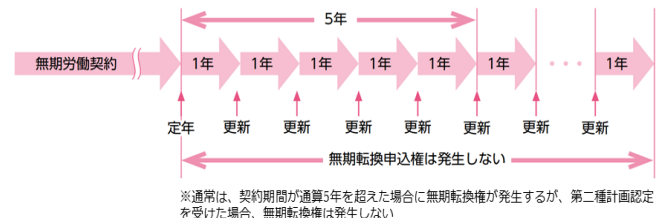
次に、定年前からのキャリア形成の面談を実施しましょう。従業員の技能・経験を活かした配置転換や役割の検討、スキルアップ研修などを計画的に実施することで、高齢者の能力を最大限に活用でき、モチベーションの維持にもつながります。

また、柔軟な雇用契約の整備も効果的です。短時間勤務や隔日勤務などの選択肢を設けたり、定年延長や定年廃止などの制度を検討したりすることで、高齢者の体力や生活スタイルに合わせた就労を可能にすることができます。最後に、定期的な健康診断の実施や、大きなモニターの設置、手すりの設置、照明の改善、休憩スペースの確保など、安全で働きやすい環境を整え、高齢者の健康管理をサポートすることも検討してはいかがでしょうか。

こうした総合的な取り組みが、高齢者の能力発揮と企業の持続的成長につながります。

④無期転換権と第二種計画認定について

有期雇用契約が通算 5 年を超えると、有期契約社員は無期雇用への転換を申し込む権利（無期転換権）を得ます。しかし例外措置として、都道府県労働局長の認定を受けた事業主は、定年退職後に有期契約で再雇用した高齢者について、この 5 年で無期転換権が発生するルールが免除されます。これを、**第二種計画認定制度**といいます。企業の人材活用の



柔軟性と高齢者の継続雇用促進を促すために重要な制度です。ぜひ認定を検討してみてもはいかがでしょうか。

⑤第二種計画認定の届出について

第二種計画認定申請には、「第二種計画認定申請書」（様式第 7 号）、就業規則の写し、高年齢者雇用状況報告書の写し等が必要です。申請は本社管轄の各都道府県の労働局へ行います。（電子申請も可能です）この審査では、高年齢者の知識・経験活用 の具体策と雇用管理措置の適切な運用が確認されます。基準を満たせば認定通知書が交付され無期転換申込権の特例が適用されます。

高齢者雇用、第二種計画認定の届出について、お困り事がございましたらお気軽にご相談下さい。



『ヤバいくらい成果が出る 人財教育の仕組み化』

松田幸之助（著）、吉川充秀（著、編集）

あさ出版（2025/4/22）

ベストセラー“ヤバいシリーズ”の最新作。
現場で本当に使える「人が育つ仕組み」が、
リアルに語られているのは圧巻です！

【感想】

群馬県に本社を置く株式会社プリマベールは、小売・EC・整骨院・経営支援など多角的な事業を展開しながら、15期連続で増収増益という驚異的な成長を遂げてきました。

その原動力は「仕組み化」と「人材育成」を両立させる経営スタイルにあります。

本書は、前作『ヤバい仕組み化』に続く“ヤバいシリーズ”の続編であり、今回は「人財教育」と「仕組み」にフォーカスしている一冊です。

実際に現場で機能する教育とマネジメントの仕掛けが、豊富な事例とともに紹介されています。

プリマベールが重視する成果の方程式は、「戦略確率×実行確率」

どんなに優れた戦略でも、実行されなければ成果は出ないという考えのもと、報告→決定→実施→チェックという「決定サイクル」を徹底しており、社長は「決定とチェック」社員は「実施と報告」と役割分担することで、戦略と現場でズレが生じないように仕組み化。

制度化された日報で現場の情報を集め、Chatwork とスプレッドシートを連携させたタスク管理で実行状況を“見える化”社員の期限内実行率は 90%以上を維持しています。

さらに、思考・行動傾向を可視化する EG(エマジェネティクス)を活用し、人材の特性に合わせた最適な教育や配置も実現。定量・定性情報をバランスよく扱う会議体制も整備し、社長自身の意思決定を補完する仕組みまで設計されています。

“自走”から“自創”へ——社員一人ひとりが考え、創造し、仕組みを磨いていく。

そのリアルな実践知が惜しみなく詰まった一冊です！

【以下引用】

・本書で最もお伝えしたいことは「スキル・モチベーション・ベクトル(価値観)にアプローチして、人財教育を行うと、確実に成果が上がる」ということです

・価値観を共有する思想教育は社長・事業部長が行い、スキルの教育は幹部や担当者が行う

・プリマベールでは、経営計画書を仕組み化経営の「扇の要」と位置づけています。私たちは経営計画書を、ただの方針書ではなく「成果の出る経営計画書」に仕上げることに重視しています

仕組みを動かす「人」をどう育てるかにフォーカスした本書は、教育の考え方を方程式で解き明かし、実践的に解説。経営者はもちろん、教育に関わるすべての方におすすめの一冊です。