

補助金・税額控除 news

令和7年分 類似業種株価と路線価が発表！

令和7年分の「類似業種の株価等」および「路線価」が国税庁より発表されました。これらは相続税や贈与税の計算をする際の重要な指標になります。今回は「類似業種の株価等」および「路線価」について、その概要と影響についてご紹介します。

I 類似業種の株価等

上場企業のように取引相場のない中小企業の株式を引き継ぐ場合、税務上の評価額の計算方法が定められています。オーナー経営者が親族等に引き継ぐ場合の原則的な評価方式は「**類似業種比準方式**」又は「**純資産価額方式**」、それらの「**併用方式**」があります。右図のとおり、会社規模が大きくなるほど類似の割合が多くなり、今回発表された上場企業の指標「**類似業種の株価等**」が**大きく影響**します。

会社規模		評価額
大会社		(原則)類似100%
中会社	大	類似90%、純資産10%
	中	類似75%、純資産25%
	小	類似60%、純資産40%
小会社		類似50%、純資産50%

類似業種比準方式は、自社の業種に該当する「類似業種の株価等」をもとに、配当、利益、純資産の3要素を比準させて計算します。「類似業種の株価」は、それぞれの業種の上場会社の株価を基に計算されていますので、日経平均が高い水準でこのまま推移した場合、**自社株式の評価額も上がる可能性**があります。

II 土地の路線価

路線価とは、国税庁が全国の道路に接する土地について、1㎡あたりの価格(千円単位)を示したものです。2025年の路線価は**全国平均で前年比2.7%上昇**し、4年連続のプラスを記録しました。中でも**東京都は全国最高の8.1%上昇と、全国平均の3倍の伸び**を示しています。インバウンドに人気の**浅草では都内最高の29%**という上昇率を記録しました。上昇は周辺都市にも波及しており、さいたま市の大宮駅前で11.9%、千葉市の千葉駅前で11.2%と高い伸びを示しています。

都市名	所在地	最高路線価(千円)		前年変動率(%)	
		令和7年分	令和6年分	令和7年分	令和6年分
さいたま	大宮区桜木町2丁目 大宮駅西口駅前ロータリー	5,920	5,290	11.9	11.4
千葉	中央区富士見2丁目 千葉駅東口駅前広場	2,480	2,230	11.2	14.9
東京(銀座)	中央区銀座5丁目 銀座中央通り	48,080	44,240	8.7	3.6
東京(浅草)	台東区浅草1丁目 雷門通り	5,780	4,480	29	16.7
横浜	西区南幸1丁目 横浜駅西口バスターミナル前通り	17,200	16,960	1.4	1
名古屋	中村区名駅1丁目 名駅通り	12,880	12,880	0	0.6
大阪	北区角田町 御堂筋	20,880	20,240	3.2	5.4

法人の所有する資産のうち土地がある場合は、**路線価の上昇により土地の評価額が上がり、結果として純資産が上がります**。これにより、**自社株式の評価額も上がる可能性**があります。

III まとめ

利益を出して、結果として純資産が厚くなった場合だけでなく、上記のように日経平均の上昇や土地の価格高騰などの**外的要因でも、自社株式の評価額が高くなる可能性があります**。「うちは後継者に株をタダであげるから・・・」、と考えられている場合でも、**自社株式の評価額の半分近くの贈与税の納税が生じるケース**もございます。

円滑な事業承継の第一歩は、まず現状の評価額を正確に把握することかと思えます。自社株式の評価にご興味がありましたら、お気軽にご相談ください。

資金繰り表の活用

中小企業経営において、売上を上げることと同じくらい重要なのが「資金繰り」です。どんなに利益が出ていても、手元の資金が尽きてしまえば、事業を継続することはできません。そこで不可欠となるのが「資金繰り表」です。今月は、資金繰り表の活用方法について、具体的なポイントをご紹介します。

【資金繰り表とは？なぜ中小企業に不可欠なのか】

資金繰り表とは、将来の一定期間における企業の資金の増減を予測し、一覧にしたものです。日々の売上や仕入れ、経費の支払い、借入金の返済など、あらゆるお金の流れを可視化することで、将来の資金不足を事前に察知し、対策を講じることが可能になります。

～中小企業に不可欠な理由～

- ① **資金ショート**の回避：売掛金の増加や借入金の返済、納税などによる資金不足を事前に把握し、手を打つことができます。
- ② **経営判断の精度向上**：将来の資金状況が見えることで、設備投資、新規事業への挑戦、人員計画など、重要な経営判断をより正確に行うことができます。
- ③ **金融機関との信頼関係構築**：融資申請時など、資金計画を具体的に提示することで、金融機関からの信頼を得やすくなります。

資金繰り表を作成する最大のメリットは、①資金ショートするタイミングをシミュレーションすることができることです。そのため、借入金などの資金調達の対策を早めに打つことができます。

【資金繰り表の活用方法について】

① 銀行借入の際の提出資料として活用する

銀行が借入の際に重要視することとして、「資金使途」という項目があります。設備資金の場合は機械の購入など、お金の使い道が明確となっているので、その購入代金が借入額となるかと思えます。しかし、運転資金の場合は借入額を決めるのに明確な数字はありません。できるだけ多く借りられれば良いという考え方は間違いです。借りたらその分返済の額も大きくなりますし、無駄な利息を支払うこととなります。また、銀行の担当者から「この社長は自社の数字を理解していないな」と思われてしまいます。その点を解決するためにも資金繰り表を使って、「いつ、どの時点で、いくら不足する」ということを明確にして、融資相談をしましょう。

② キャッシュフロー経営の意識向上

キャッシュフロー経営とは、企業の経営において、利益（会計上の数字）だけを追求するのではなく、「現預金の流れ（キャッシュフロー）」を最も重視して経営判断を行うことを指します。「黒字倒産」という言葉があるように、会計上の利益が出ていても、手元に現預金がなければ企業は資金ショートを起こし、倒産してしまいます。キャッシュフロー経営は、この「黒字倒産」を防ぎ、企業を継続的に成長させるために不可欠な考え方です。資金繰り表を活用し、どのタイミングでどれぐらいの投資をするかなどをシミュレーションし、攻めの経営に生かしましょう。

【まずは資金繰り表を作成してみましょう】

会社の存続のためには利益も重要ですが、もう一つの指標として資金繰りも重要です。資金繰り表を初めて作るとなるとなかなかハードルが高いと思いますが、まずは簡単なものから作成してみましょう。最初は雑なものでよいと思います。作り続けることで、自社のお金の流れが徐々にわかるようになってくると思います。そうすることで、資金ショートするタイミングが分かるようになり、早めの借入対応ができるようになってくると思いますので、是非とも作成してみてください。

労働基準監督署の調査っていったいどんなもの？

2019年に働き方改革が始まり、長時間労働や賃金未払い等の問題は、大幅に減少しました。一方で、現在増加中の労務相談は、人間関係を起因とする社内のハラスメント等から生じたメンタルヘルス疾患等が挙げられます。企業には安全配慮義務や環境配慮義務が課されており、これらについても企業の責任が問われます。労務トラブルの傾向も時代により変わり、労基署からの調査も厳格性が問われる時代になってきております。具体的にその内容について確認していきましょう。

①調査の種類は？

一般的に労基署の主な調査には下記の2種類があります。

I 定期監督

最も一般的な調査です。管轄の労働基準監督署が任意に事業所を選び、事前に調査の日程を連絡し、事業所が資料を持って出向くことが多いです。業種やエリア別に候補はランダムに選定されます。

II 申告監督

いわゆる抜き打ち調査です。残業代の未払いや、不当解雇等について申告（通報）があったときに、その内容を確認するために行う調査です。

②どう対応したらいい？

◆調査があると分かったとき

定期監督に関しては、日程などにある程度融通がきくため、準備期間があります。

しかし突然予告もなしに来てしまった場合はどうでしょうか、皆さん混乱してしまうかと思えます。

監督官の臨検を拒んだり、妨げたり、尋問に答えなかったり、虚偽の陳述をしたり、帳簿書類を提出しなかったり、虚偽の帳簿書類を提出した場合は、30万円以下の罰金に処す（労働基準法第120条）、となっています。

とは言え、どうしてもその場で資料が揃わない、社長がいない…といった場合、きちんとその旨を説明すれば、日程調整は十分に可能です。まずは慌てずに丁寧に対応をしましょう。

◆調査の準備

監督署が調査する書類について、主なものを挙げます。

- ・労働者名簿
- ・賃金台帳、出勤簿
- ・就業規則、労使協定
- ・健康診断結果、労働条件通知書（雇用契約書）等

これらは主に時間管理ができていないか、時間外労働が過剰に行われていないか、未払いとなっている賃金がないか、健康診断が実施されているかの確認で使用されます。

また、ある程度（50名以上）の規模の事業所になると、安全衛生管理者、産業医が選任されているか、ストレスチェックが実施されているかといったところも確認のポイントとなってきます。

◆調査当日

立ち入り調査の場合、一般的に2名の監督官が会社を訪問し、その場で資料の確認を行います。質問に答えられるように、予めご自社でも資料をご確認ください。

◆調査後

調査でもしも指導事項があった場合（おおよそ6割の企業になんらかの指摘があるといわれています）、当日または後日、以下のような形で連絡を受けます。

I 指導票

法令違反ではないが改善の必要がある場合に出ることが多いです。緊急性はなく、今後どのように改善していくかを指定期日までに報告して終了となります。

II 是正勧告

法令違反の事実がある場合に勧告されます。

是正勧告書が交付されたら、期日までに指摘された内容を改善したうえで、違反内容と、是正内容、是正完了日などを記載し、会社名、住所、代表者名を記入して押印した書面を監督署に提出することになります。

以上が一般的な調査の流れです。

昨今の労基署調査では、就業規則等の規程類や賃金台帳・出勤簿等の帳簿と現場での社員の働き方（時間管理の仕方）が正しく合っているか、会社の給与計算が給与規定通りに適正に処理されているか？などを厳格にチェックされるようになりました。

さらには36協定等（従業員に法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える時間外労働や休日労働をさせる場合に、使用者と労働者間で締結する必要がある協定）の内容が適正に運用ができていないかも当然チェックされます。いずれか1つでも不整合があれば、是正勧告となります。今一度自社の協定届の残業時間が適切か、有効期限を過ぎていないかを確認し、いつ調査があっても慌てないような体制を整えましょう。

<最後に一言>

人の問題に関する相談は複雑になってきており、AIでは対応は難しいこともございます。

複雑な労務問題など早期にぜひご相談ください。



『冒険する組織のつくりかた 「軍事的世界観」を抜け出す5つの思考法』

安斎 勇樹(著) 株式会社テオリア(2025/1/26)

新時代の組織づくり論！組織でモヤモヤを抱える人の羅針盤となる一冊です。

【感想】

本書では、人を道具として扱う従来型の「軍事的世界観」から脱却し、皆が自分自身の目的を探求しながら、不確実性の高い世界で新しい価値を生み出す「冒険的組織」をつくるための具体的な手法が紹介されています。

【2つの世界観の変化】

近年、会社という組織を取り巻く環境はめまぐるしく変化しています。その中でも2つの世界観のパラダイムシフトは、企業規模問わずどの企業も直面する課題になると考えられます。

- ・個人の世界観のシフト:会社中心のキャリア観から人生中心のキャリア観へ
- ・軍事的世界観の限界:人や組織を道具として、限られた市場を奪い合うことの限界…

個人では既に世界観のシフトが起こっており、会社も世界観のアップデートを行わなければ、個人と組織の間にあるズレが離職や燃え尽き症候群を引き起こす原因になるとされています。

【軍事的世界観から抜け出す3つの道】

①マッチョな軍事的組織へ原点回帰

→心を鬼にすることで短期的にはめざましい成果をあげるが、燃え尽き症候群や離職の原因に…

②家族的文化に逃げ込む

→心理的安全性は高いが、内向きの組織文化のため成長実感が得られない「ゆるい職場」へ

③冒険的な組織文化を育てる

→組織による「社会的使命の探求」と個人による「自己実現の探求」との両立を諦めない！

まだわかっていないことについて深く考え、納得のいく「よりよい答え」を見つけようとする組織文化

【以下引用】

<冒険的組織について>

・冒険的な組織づくりの目的は、「直すところがない100点満点の組織」をつくることではありません。大切なのは「探求を止めないこと」です。探求のサイクルがとまり、変化することをやめたとき、組織は「死」に向かいはじめます。なぜなら、組織は「機械」ではなく、「生命体」だからです。

<冒険(Quest)には問い(Question)が欠かせない>

・冒険する組織においても営業上の数値目標は存在します。一人ひとりのポテンシャルを解放する指針となるよう、目標の設計や伝え方には工夫が凝らされています。言い換えれば唯一の「答え」ではなく、メンバーの好奇心を刺激し、多様な試行錯誤を触発する「問い」として設計されているのです。ですから人々が進んで目標に取り組むのも、上司からの命令や賞罰といった外的強制力が働くからではありません。

内発的動機をくすぐる問いのおかげで、メンバーたちが“つい答えたくなってしまう”のです。

組織に隠れたズレと今すぐ行動できることが見つかる一冊となっております！

ご興味ありましたら、是非ご一読いただけますと幸いです。