

補助金・税額控除 news



令和 7 年分 年末調整 変更点早わかりガイド

令和 7 年(2025 年)から適用される年末調整には、私たちの手取り額に直接影響する重要な変更が予定されています。昨年からの変更点をまとめました。

I 2 年間限定で段階的控除！基礎控除の見直し

給与収入(合計所得金額)	【改正前】基礎控除額	【改正後】基礎控除額
～2,003,999 円(～132 万円)	480,000 円	950,000 円
～4,751,999 円(～336 万円)		880,000 円(※)
～6,655,556 円(～489 万円)		680,000 円(※)
～8,500,000 円(～655 万円)		630,000 円(※)
～25,450,000 円(～2,350 万円)		580,000 円

(※)改正後の基礎控除額 58 万円に令和 7 年、8 年の**2年間限定で控除額が 30 万円、10 万円、5 万円が加算**されています。令和 9 年からは基礎控除額 580,000 円となります。

II 55 万円から 65 万円に！給与所得控除の最低保証額の見直し

給与収入	【改正前】給与所得控除額	【改正後】給与所得控除額
～1,625,000 円	550,000 円	650,000 円
～1,800,000 円	給与収入 × 40% - 100,000 円	
～1,900,000 円	給与収入 × 30% + 80,000 円	

給与所得控除は給与所得者にとっての「必要経費」のようなもので、最低保証額が 55 万円から 65 万円に 10 万円引き上げられます。

III 年収の壁が 123 万円に！扶養に入れる年収の上限が引き上げ

【改正前】扶養に入れる給与収入上限(合計所得金額)	【改正後】扶養に入れる給与収入上限(合計所得金額)
103 万円(48 万円)	123 万円(58 万円)

上記 I、II の改正に伴って、親族等が扶養控除等の対象となる年収の上限も 103 万円から 123 万円へ、20 万円引き上げられました。

IV 年収の壁をちょっと超えてもセーフ？ 特定親族特別控除が新設

特定親族の給与収入(合計所得金額)	特定親族特別控除額
123 万円超 150 万円以下(58 万円超 85 万円以下)	630,000 円
150 万円超 155 万円以下(85 万円超 90 万円以下)	610,000 円
155 万円超 188 万円以下(90 万円超 123 万円以下)	510,000～30,000 円 (収入金額が増えるごとに通減)

特定親族とは、**年齢 19 歳以上 23 歳未満**で合計所得金額 123 万円(給与収入 188 万円)以下である同一生計親族をいいます。今年以降は、大学生の子が年 123 万円を超えてバイトで稼いでも、年 150 万円までなら親は 63 万円を所得額から差し引けます。また、子が年 150 万円を超えて稼いでも、控除額がすぐに 0 円になるわけではなく、段階的に控除額が減っていくしくみとなっています。

年末調整の際には「給与所得者の特定親族特別控除申告書(※)」を会社に提出する必要があります。

※給与所得者の基礎控除申告書、配偶者控除等申告書、所得金額調整控除申告書との兼用様式となります。

銀行の格付は実態財務で行う

【はじめに】

多くの企業は銀行から良い条件で借入をするために「銀行から良い評価をしてもらいたい」と考えていると思います。銀行の格付によって融資条件（金利が低くなったり高くなったり、借入可能額等）は変わります。今回は銀行が正しい格付を行うために行っている実態財務の修正の裏側と、どのような基準で格付をしているかについてお話しします。

【実態財務への修正】

銀行では企業から決算書の提出を受けると、財務諸表の数値を自社のデータベースに登録します。

次に BS・PL の項目を正しい格付を行うために修正します。この処理を実態財務への修正と言います。

具体的にどのようなものがあるか以下説明いたします。

① 不良債権の修正

例えば売掛金の内訳書を 2 期分並べて全く残高の動いていない場合は回収不能のものと見なして、資産のマイナス要素とします。

② 役員借入金、役員貸付金の修正

役員借入金は帳簿上だと固定負債になりますが、中小企業では法人と個人を一体としてみるため、資本金とみなすケースが多いです。そのため、帳簿上だと債務超過となってしまう場合でも役員借入金を差し引くと実態では資産超過とみる可能性もあります。役員貸付金については会社のお金が個人に流れているのではないかとみられる可能性が高いです。また、残高が固定的になっているととても印象が悪くなります。計画的に返済をしている印象を与えるためにも、残高を減らしていくことが必要です。あまりにも金額が多額な場合は管理がずさんであることや、公私混同しているのでは？と判断されマイナス評価となります。

③ 資産の評価洗替

土地や株式などの有価証券は基本的に毎年評価が変動する資産です。そのような資産は決算時点での時価評価の価額に正しく修正を行います。実態値を見誤らないようにするために行うものです。よくある例がゴルフ会員権の評価替えや上場株式の評価替えです。

④ 減価償却費不足額の修正

当期は減価償却費を計上すると赤字になってしまうため、減価償却費を計上しないというケースもあるかと思いますが、しかし、別表 16 の記載から金融機関にはわかってしまいます。そのため、帳簿上だと黒字でも格付では修正され、格付が下がってしまう可能性はあります。

【格付の 4 つの指標】

実態財務への修正後は大きく分けて以下の 4 つの指標で格付を行います。（定量評価）

- ① 返済能力…完済する力があるか？（債務償還年数何年か？）
- ② 成長性…前年と比較して PL の項目は増加しているか？（売上高、経常利益前年対比何%増）
- ③ 安全性…短期・長期の両面において潰れない企業か？（自己資本比率、資産超過 or 債務超過）
- ④ 収益性…儲かっているか？（売上高経常利益率、赤字 or 黒字）

このほかに「後継者の有無」や「業歴」、「市場の拡大/縮小状況」なども評価に影響します。（定性評価）

【最後に】

今回は銀行が格付を行う際に行っている、実態財務への修正についてお話しさせていただきました。実態財務へ修正されることによって、融資審査や条件に大きく影響を及ぼしますので、今回ご説明した点も踏まえて、実態に即した正しい決算書を作っていきましょう！

多様化するハラスメントの実務対応と注意点

ハラスメントはもはや「個人の問題」ではありません。労働契約法第 5 条により、会社は従業員の心身の安全を守る「安全配慮義務」が課されています。職場内でハラスメントが発生し、それを把握していながら対処せずに、万が一社員がうつ病などの精神疾患を発症した場合、会社はその損害賠償責任を負うことになりかねません。「知らなかった」「対応できていなかった」では済まされない時代に、会社として今何をすべきか実務対応と注意点について確認していきましょう。

①社内体制の整備

初めに、社内体制の整備として、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、カスハラ、マタハラなど）に関する規定の整備を実施しなければなりません。

就業規則やハラスメント防止規程等において、ハラスメント行為者については、厳正に対処する旨の方針および対処の内容等を規定することと併せて、服務規定にハラスメントの禁止について反映させ、問題が生じた場合には、制裁規定に基づき懲戒処分を科すことができるように、整備・改定し、社員に周知することが求められます。

②相談窓口の設置

就業規則において、ハラスメントに関する相談窓口を定め、社内周知をします。周知方法は、社内イントラネット、ポスター掲示、メール配信、社内報、研修での説明、朝礼でのアナウンスなど、様々な方法を組み合わせて行うことが効果的です。またこの相談窓口は、中立的な立場で話を聴くことが求められるため、社内において、①人事権がなく、②守秘義務が課せられている、総務担当者などを選任します。相談窓口の構成は、幅広く相談を受けられるよう、男性、女性それぞれ 1 名以上とし、厚生労働省によるハラスメントに関する研修などを受講していただくことをお勧めします。



参考に、こちらをご参照ください
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/movie/>

③多様化するハラスメント

社内研修については、①一般社員向け、②役職者向けの 2 つに分けて実施するのが一般的です。

これは、役職者が、一般社員に比べて一定の権限を持っていることから、加害者となるケースが多いためです。また、研修の頻度としては、毎年、実施することを推奨いたします。特に役職者の中には、ハラスメントと認識しないまま『ハラスメント行為』に及んでいる場合が多い傾向があるためです。このようなことから、定期的なハラスメント研修を実施することで、本人に自覚を促し、働きやすい職場環境を作ることが、会社には求められています。

④相談窓口担当者の役割と注意点

ハラスメントの相談窓口担当者は、相談をしてきた社員に対し、個人のプライバシー情報に充分配慮しなければなりません。万が一、相談の内容が第三者へ漏洩する等

の事態があった場合、会社への不信感が高まり、離職につながることは少なくありません。

相談窓口担当者が、相談者から話を聴く場合は、5W1H で具体的に事実確認をするとともに、相談者が会社に対してどのような対応（処分等）を望んでいるのかを確認します。

また、相談者からの一方的な意見だけでは、当該行為がハラスメントに該当するか、また、どのような処分が妥当であるかの判断はできないため、相談窓口担当者が、行為者や第三者から意見を聴取する必要があります。この場合、相談者の同意を取りながら、対応をすることが求められます。

⑤ハラスメントがあった場合に実施すべき事項

相談窓口担当者が集めた情報を基に、当該事案の対応について社内協議を行います。

協議の結果、ハラスメントに該当する場合には、関係者のプライバシー保護に最大限配慮し、相談者が不利益を被ることのないよう、必要な配慮を講じます。

具体的には、①行為者の勤務場所の変更、②相談者へのフォロー面談、③メンタルヘルス不調の兆しがある場合には、カウンセリングのご案内なども柔軟に行います。
※③のメンタルヘルス不調には、行為者がメンタルヘルス不調になる場合も含まれます。

行為者に対しては、事案の内容や影響の程度に応じて、就業規則や社内ルールに基づき、懲戒処分を含めて、適切な対応をしなければなりません。

また、同様の事案が再発することのないよう、関係部署への注意喚起や、全従業員に対する再周知・研修の実施を通じて、ハラスメントの防止と良好な職場環境の維持に努めましょう。

⑥専門家への相談

ハラスメント行為の内容に応じて、弁護士（刑事事件性のある場合の対応方法）や社会保険労務士（就業規則に基づいてどのように対応するか）・産業医（被害者が精神的な不調をきたした場合の対応）等の専門家の意見も徴収して①相談者 ②行為者 ③現有社員に対して、会社はどのように対応をすべきかを検討し、透明性と公正性の高い対応を行うことが求められます。

お困りごとがございましたらお気軽にご相談下さい。



『運 ドン・キホーテ創業者「最強の遺言」』

安田 隆夫(著)

文春新書(2024 年 6 月)



34期連続で増収増益を成し遂げ、売上二兆円のドン・キホーテ。
それを実現した「運の法則」「勝利の方程式」が伝授された一冊。

【感想】

ドン・キホーテ創業者の安田隆夫氏が末期がんであることを明かして、「最強の遺言」として書き残した本で、著者が経験した全てのことを伝えようという情熱が伝わってきます。

人によって「運の総量そのものに大差はない」と考えられており、「運を使い切れる」か「使い切れない」の差だと主張されています。さらに、運の良し悪しは、個人に留まらず、会社(組織)としての「集団運」があり、それが成長・発展の決め手になると主張されています。

ドン・キホーテの圧倒的な強さの秘訣は下記ですが、

- ・権限移譲と個店主義(仕入、陳列、値付け、販売まで全て任せる)
- ・顧客最優先主義(仮に自分がお客様だったら、一体どうして欲しいかを具現化すること)
- ・逆張り経営(大手小売店の常識に囚われない深夜営業、圧縮陳列など)

従業員数が9万人を超える組織において、上記を実現し、自燃・自走できる人材を育てる根底には「源流」という経営理念集の存在があります。

本の巻末には、源流の抜粋(経営理念・社員心得十箇条・マネジメントの鉄則九箇条)が紹介されており、これだけでも一見の価値あります。

【以下引用】

- ・戦略や戦術を語る前に、まずは戦闘モードを全開にせよ。戦わなければ運は落ちる。
- ・幸運が巡ってきた時に、運をとことん使い切って、目一杯の果実を収穫しておく。それを不運が巡ってきた際の蓄えとしてキープし、頑丈なセーフティーネットを築いておく。そうすれば、向かい風が吹いてきても十分堪え忍べるため、気持ちに余裕をもって不運の最小化ができる
- ・人格は、強力な「集団運」を引き寄せる最大のキーワード。
- ・「指示と命令」ではなく「感謝とお願い」
- ・世界は自分を中心に回っているから、ほとんどの人の目には「主語は自分」という鱗が何層にもへばりついている。壁にぶち当たった時、変えねばならないのは立脚点そのものだ。この立脚点は、主語と言い換えることができるだろう。要するに、原因を解決しようとする側ではなく、原因になっている側から発想してみる。自分を主語にするのではなく、相手を主語にして考えてみる。

安田隆夫氏の3部作「運」「安売り王一代」「圧勝の創業経営」はどれも魂が揺さぶられる良書です。
ドン・キホーテは攻めのイメージが強いですが、攻めと守りに長けた経営者です。