

T-NEWS

12

【 Vol.090 】



土屋 敬の「つれづれ雑記」

賃上げ促進税制、拡充延長を検討

外形標準課税、資本金基準の変更を検討か？

男性の育児休業取得率の増加

今月の助成金情報:両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

シニアのライフプランを考える





土屋 敬のつれづれ雑記 『今と、ころろ』



夜空の月も冴えわたる季節となりました。
皆さま、お変わりございませんか。
今月は熊本県出身の詩人、坂村真民さんの詩をご紹介します。

『念ずれば花開く』

念ずれば 花ひらく
苦しいとき 母がいつも口にしていた
このことばを わたしもいつのころからか となえるようになった
そうしてそのたび
わたしの花がふしぎと ひとつひとつ ひらいていった

これを刻んだ詩碑が全国に600もあるほど有名な詩ですが、
「お願いすれば夢は叶う」という意味ではないそうです。

この言葉の本当の意味は、
「何事も一生懸命に祈るように努力をすれば、自ずから道は開ける、夢や目標がかなう」。
確かに納得ですよね。

また、「念」という字を分解すると「今」と「心」になります。
これは「目の前にある事を一生懸命やる」ということで、
言い換えれば「実践」することです。

『念ずれば、花開く』という言葉の裏には、
「今をたいせつにして生きないと、花は開かない」
という意味があるのだと勝手に解釈しました。

そして、「今」をいい加減に生きると、次の瞬間もいい加減なものとなる。
それは決して、いつもどんな時も緊張して仕事を続けるということではなくて、
リラックスする時には思いっきりリラックスするということであり、
「今」に、けじめをつけて生活や仕事をするのだと勝手に思っております。

- 「今」を本気で生きる
- 「今」を本気で仕事する
- 「今」を本気で楽しむ

時間も命も有限です。今を大切にしていきたいですね。

今年も残すところあとわずかになりました。
2023年も大変お世話になり、心より感謝申し上げます。
来年も本年同様のご愛顧のほど、宜しく願いいたします。良い年をお迎えください。

自動車保険・火災保険についても、お気軽にご相談ください。



賃上げ促進税制、拡充延長を検討

■ 現行の賃上げ促進税制は、来年3月末で期限切れ

大企業向け、中小企業向け賃上げ促進税制について、拡充・延長の話が持ち上がっている。毎年8月末に各省庁から財務省に来年度の税制改正要望が提出されるが、今年、経済産業省は要望の中で、2024(令和6)年3月31日に期限切れとなる、賃上げ促進税制の拡充延長を要望している。

また、岸田首相も11月2日の記者会見において、賃上げ促進税制の強化を表明している。

中小企業向け賃上げ促進税制とは、中小企業者等が、2018(平成30)年4月1日から2024(令和6)年3月31日までの間に開始する各事業年度において国内雇用者に対して給与等を支給する場合において、その事業年度においてその中小企業者等の雇用者給与等支給額からその比較雇用者給与等支給額を控除した金額のその比較雇用者給与等支給額に対する割合が1.5%以上であるときは、その事業年度の控除対象雇用者給与等支給増加額の15%相当額(一定の上乗せ要件を満たす場合には、控除対象雇用者給与等支給増加額の最大40%相当額)の法人税額の特別控除ができる制度である(大企業向けについては割愛)。

■ 経産省の賃上げ促進税制に関する改正要望

経済産業省は、賃上げ促進税制について、具体的に以下の3点を要望している。

1. 本税制措置の延長期間を長期化する。

今年の30年ぶりの高い水準の賃上げ率を一過性のものとせず、少子化対策にもつながる「構造的・持続的な賃上げ」を実現するため、政府の長期的な方針を明確にし、賃上げに関する企業の計画的な検討を促すため、租税特別措置の延長期間を長期化する。

2. 中堅企業に対する支援措置を強化し、中堅・中小企業を対象とした繰越控除措置を創設する。

賃上げを行う企業の裾野の拡大に向けて、中堅企業に対する支援措置を強化(要件の緩和等)するとともに、赤字等の厳しい業況の中にある中堅・中小企業の賃上げを後押しする観点から、税額控除額が控除の上限額を超えた場合に、控除しきれなかった金額の繰越を認める措置を創設する。

3. 仕事と子育ての両立や女性活躍支援に積極的な企業に対する上乗せ措置を創設する。

仕事と子育ての両立や女性活躍支援に積極的な企業に対する上乗せ措置を創設し、所得向上と少子化対策の両方を追求する企業の賃上げを後押しすることで、我が国の最重要課題である少子化問題の根本原因である若者・子育て世代の所得の低さの改善を図る。

現段階では全くの白紙であるが、年末の税制改正大綱に何らかの改正が盛り込まれる可能性が高いため、今後の動向を注視しておきたい。

参考: 令和6年度税制改正に関する経済産業省要望【概要】

https://www.meti.go.jp/main/zeisei/zeisei_fy2024/zeisei_r/pdf/1_02.pdf

村田 直(マネーコンサルティング税理士法人)

ソニー生命保険株式会社

本社 〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2

大手町フィナンシャルシティ グランキューブ

ホームページ www.sonymlife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは

下記のフリーダイヤルをご利用ください。

(カスタマーセンター) ☎ 0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

外形標準課税、資本金基準の変更を検討か？

■“外形標準外し”が多発、当局も問題視？

平成16年度以後、法人事業税のうち、資本金1億円超の普通法人には、収益配分額（報酬給与額、純支払子および純支払賃借料の合計額）と単年度損益との合計額を課税標準とする付加価値割と、資本金等の額を課税標準とする資本割からなる外形標準課税が課されている。

近年、資本金を1億円以下に減資する例が一定数見受けられる。経営上の様々な判断に基づいて実施されているものと推察されるが、中には、単に資本金を資本剰余金に振り替えるだけで、外形標準課税の回避のみを目的としているように見える例も散見され、令和5年度税制改正大綱でも、制度見直しの検討が明記されていた。

上記の問題等に対応するため、総務省は「地方法人課税に関する検討会」を令和4年8月から開催しており、令和5年10月12日に開催された第7回検討会で、改正の方向性が示唆された。

■地方法人課税に関する検討会、資本金基準に加えて、追加的基準の採用を検討

検討会の資料によると、外形標準課税の対象法人数は、平成18年度から令和2年度にかけて3分の2に減少している。持株会社化・分社化等の企業の組織再編が進むなど、経済情勢の変化に伴い、企業経営のあり方も変容し、平成13年の商法改正、平成17年の会社法制定を背景に、資本金制度の柔軟化、減資手続の緩和が進んでいることも追い風となっている。

対象法人数の減少に関して、検討会がサンプル調査したところ、様々な減少要因のうち「減資によるもの」が多いとの結果が出ており、資本金1億円以下への減資では、株主資本に影響を及ぼさない無償減資が多く、特に、財務会計上、資本金から資本剰余金へ項目振替を行う事例が多いと指摘されている。

事業部門分社化の際に子会社の資本金を1億円以下に設定するなど、企業活動の実態が変わらない一方で、外形標準課税の対象となる部分が大幅に縮小している事例も見られ、資本金1億円以下への減資や持株会社化・分社化により資本金を1億円以下に設定する動きについては、課税方式の選択を意図して資本金の額を設定するといった企業行動につながっている場合もある、としている。

対応策としては、小規模な企業への影響に配慮するとともに、必要以上に多くの法人に制度見直しの影響が及ばないよう、現行の「資本金1億円超」基準を基本的に維持しつつ、公平性等の観点から、減資・組織再編の動きに対応するための追加的な基準を付け加えることが考えられるとして、「資本金と資本剰余金の合計額」と税法上の「資本金等の額」のいずれかを採用する方針で、検討が進められている。

現段階では全くの白紙であるが、年末の税制改正大綱に何らかの改正が盛り込まれる可能性があるため、今後の動向を注視しておきたい。

参考：総務省「地方法人課税に関する検討会 第7回検討会(令和5年10月12日開催)配布資料」
https://www.soumu.go.jp/main_content/000906472.pdf
村田 直(マネーコンシェルジュ税理士法人)

ソニー生命保険株式会社

本社 〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ
ホームページ www.sonylife.co.jp/
担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。
(カスタマーセンター) ☎ 0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所
(氏名) ライフプランナー 土屋 敬
(住所) 〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F
(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463
(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

男性の育児休業取得率の増加

2021年6月に育児介護休業法が改正され、2022年4月より段階的に施行している。法改正により、育児休業は男性が子の出生時に就労しながら分割取得や、男女ともに育児休業の分割取得が可能となった。そのため育児休業が柔軟に取得できるようになり、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児等を両立できるように整備された。

■男性の育児休業取得率は道半ば？

厚生労働省「2022(令和4)年度雇用均等基本調査」における男性育休取得率は17.13%。10年前の男性育休取得率1.89%(2012年)と比べ約9倍、20年前の0.33%(2002年)と比べ約52倍に増加している。かつての日本の考え方である「夫が外で働き、妻は家庭を守るべきである」から、女性の社会進出の増加や共働き世帯の増加により、男性の育児参加が必須となっている。

2023年7月31日に、厚生労働省「イクメンプロジェクト」による「2023(令和5)年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」(速報値)の結果によると、男性の育児休業取得率は46.2%と、前段の17.13%とは大きな隔たりがあるのはなぜだろうか。ここで、日本の企業数の99.7%を占めているのは中小企業・小規模事業者であることが頭に浮かぶ。

46.2%は従業員数1,000人超の企業に対して、育児休業等取得率の公表状況や公表による効果等に関して調査を実施した数値である。中小企業庁で示す中小企業の定義から推測すると一概には言えないが、中小企業の男性の育児休業取得率は道半ばであることがうかがえる。

■目標は30%→50%に引上

政府は令和5年6月13日に閣議決定した「こども未来戦略方針」において、男性の育児休業取得率の目標を「2025年までに30%」から、同年までに「50%」に引き上げている。2025年までに17.13%を50%にするには、法整備だけでなく、さらなる中小企業への働きかけ(協力)が必要である。

■若い世代は積極的に育児休業を取得したいと思っている

厚生労働省の調査では、男性正社員について、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は約4割(37.5%)。制度を利用しなかった主な理由は「収入を減らしたくない」「制度を利用しづらい雰囲気」「会社内で制度が整備されていない」である。

男性の制度利用が促進しなければ、女性に子育ての負担がかかり、女性が復職しても、仕事を継続していくことが難しいのは昔と変わらないだろう。

法整備が進む中、さらなる労働者本人の意識改革と、育児休業取得を後押しする企業を全面的にバックアップする体制が求められているのではないだろうか。

参考:「令和4年度雇用均等基本調査」結果を公表します(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>

育児・介護休業法の改正について(厚生労働省)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

中小企業庁:中小企業の定義(中小企業庁)

<https://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>

こども未来戦略方針(内閣官房)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_mirai/pdf/kakugikettei_20230613.pdf

三角桂子(社会保険労務士法人人工ニシアFP 代表社員、FP・社会保険労務士)

ソニー生命保険株式会社

本社 〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2

大手町フィナンシャルシティ・グランキューブ

ホームページ www.sonylife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは

下記のフリーダイヤルをご利用ください。

(カスタマーセンター) ☎ 0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

両立支援等助成金 (介護離職防止支援コース)

労働者に介護休業を取得させた場合または介護のための両立支援制度を利用させた場合に助成されます。

■ 受給できる事業主 ※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれかに該当する雇用保険の適用事業所の中小企業

1. 次のいずれかに該当すること
 - (1) 要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、同一の対象家族について合計5日以上介護休業を取得させること(休業取得時)
 - (2) (1)の対象介護休業取得者を原則として現職等に復帰させ、雇用保険被保険者として3ヵ月以上継続雇用していること(職場復帰時)
2. 要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、所定の両立支援制度(※)を導入した上で、同一の対象家族について合計20日間以上利用させること(介護両立支援制度利用時)

※所定の両立支援制度とは次のものを指します

「所定外労働の制限制度」「時差出勤制度」「深夜業の制限制度」「短時間勤務制度」「介護のための在宅勤務制度」「法を上回る介護休暇制度」「介護のためのフレックスタイム制度」「介護サービス費用補助制度」

【新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例】

下記要件を満たす、新型コロナウイルスの影響を受ける中小企業については、特例措置の対象となります。

1. 新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる介護のための有給の休暇制度(※1)を設け、当該制度を含めて仕事と介護の両立支援制度の内容を社内に周知すること

※1 所定労働日の20日以上取得でき、法定の介護休業、介護休暇、年次有給休暇とは別の休暇制度であること
2. 新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が、
 1. の休暇を合計5日以上取得(※2)すること
 - ※2 過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に1. の休暇を取得したこととして振り替えた場合も対象となる(振り替える際には労働者本人に説明し、同意を得ることが必要)
3. 対象労働者を休暇取得日から申請までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること

■ 受給内容

	支給額	加算等
休業取得時	30万円	個別周知・環境整備(※2) : 15万円
職場復帰時	30万円	業務代替支援(※1) 新規雇用 : 20万円 手当支給等 : 5万円
介護両立支援制度利用時	30万円	個別周知・環境整備(※2) : 15万円

- ※ 各助成区分について1中小企業あたり1年度5人まで
- ※1 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合(新規雇用)または周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合(手当支給等)に支給額を加算
- ※2 介護休業を取得または介護両立支援制度を利用した対象労働者に対し、制度等の個別周知の取り組みを行った上で、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取り組みを行った場合に、支給額を加算

【新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた特例においては、休暇の取得日数に応じて下記の措置を実施する】

合計5日以上10日未満	20万円
合計10日以上	35万円

- ※ 1中小企業あたり5人まで

■ 取扱機関

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

『助成金』の概要

■ 「助成金」とは？

「助成金」とは、[労働環境の整備などを行った際に、厚生労働省から支給される返済義務のない資金](#)です。

※厚生労働省以外で支給されるものもありますが、ここでは厚生労働省のものに限定します。

■ 「助成金」には、次のようなメリットがあります。

- ・融資とは異なり[返済不要](#)です。
 - ・売上でなく雑収入となるため、[消費税不課税](#)です。
 - ・労働環境が整備されるので、[従業員の定着度が上昇](#)します。
- また、受給の実績により信頼度が増すので、[公的融資が受けやすくなります](#)。

■ どのような施策を実施すると支給されるのでしょうか？

経営者の方が「[雇用の安定](#)」「[職場環境の改善](#)」「[仕事と家庭の両立支援](#)」「[従業員の能力向上](#)」「[生産性向上](#)」に向けた取り組みなど、助成金支給の取り決めに沿って施策を行った場合に給付されます。

【具体的には】

- ・雇用管理制度の導入、人材確保や労働者の職場定着を支援した場合
 - ・女性や高齢者、障がい者の活躍を推進した場合、労働環境を整えた場合
 - ・社員に教育訓練を受けさせた場合や、教育制度を作った場合
 - ・育児・介護休業関連の制度を設け、休業させた場合
- など

ソニー生命が提供する「**助成金チェック**」は、貴社のお取り組みの状況にもとづき、簡単なアンケートにお答えいただくだけで、活用できる助成金の有無を確認できる診断サービスです。

どのような助成金について該当の可能性があるのか、一度お気軽にお試しく下さい。

**「助成金チェック」のご利用を希望されるお客さまは
ライフプランナーもしくは担当代理店までお申し付けください**

「助成金チェック」アンケート用紙

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ
ホームページ www.sonymlife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所
(氏名) ライフプランナー 土屋 敬
(住所) 〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F
(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463
(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

シニアのライフプランを考える

■シニアのライフプラン作成のキーワードは 「家計の健康」・「身体の健康」・「心の健康」の3つ

かつては、仕事を定年退職し、年金をもらいながら生きていくリタイア後の生活は「余生」と捉えられていた。2023年7月に厚生労働省が発表した「令和4年簡易生命表」によれば、男性の平均寿命(0歳の平均余命)は81.05年、女性の平均寿命は87.09年である。同様に平均余命で見ると、男性は65歳で19.44年、75歳では12.04年であり、女性は65歳で24.30年、75歳では15.67年である。これらの数値を見てみれば、**「人生100年時代」と言われるように、リタイア後の生活は長期間に及ぶ。**

また、心身の状態もかつてとは異なり、60代後半や70代となっても、体力・気力ともまだまだ十分にある。何をしてもお金はなくてはならないし、心も身体も健全で充実したものでありたい。シニアが自分らしく生きるためのライフプランを考えるためには、「家計の健康」「身体の健康」「心の健康」の3つが必要であると言える。

■「家計の健康」について

何をしても避けて通れないのがお金の問題である。お金の使い方をできるだけ具体的にイメージして、必要となるお金をどうやって準備するのか、計画性を持つことが大切である。

リタイア後の家計を考えると、中心になるのは退職金や公的年金であるが、気にしなければならないことも多い。退職金課税は、これまで優遇されてきたが、見直しが行われると言われている。また、令和5年度の国民年金や厚生年金の年金額は令和4年度よりも増えたが、物価の上昇を考慮すれば、実質的に生活が豊かになったとは言えない。

「家計の健康」のためには、まずは我が家の資産と負債の状況を確認し、現状を把握することが必要である。そして将来の収入と支出を予測して、家計に問題がないかを確かめるために、100歳までの家計のキャッシュフロー表(直近10年間は1年刻み、その後は5年刻みくらいで)の作成をおすすめしたい。収入を増やす、生活費を削減する、ライフイベントを見直すことによって、自分らしく生きるためのライフプランに近づけることができるからだ。

■「身体の健康」について

健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる「健康寿命」を延ばすことを意識したい。健康維持に努めるとともに、自分の健康状態を把握するために、健康診断を定期的を受診することが大切である。年齢が上がるほど病気に罹患する可能性は高くなるので、「家計の健康」面からも、公的医療保険や公的介護保険の内容を理解しておき、有効に活用したい。

■「心の健康」について

家計や身体が健康でも心が満たされていなければ自分らしく生きることはできない。心を満たすためには、これまでの人生を振り返り、自分を見つめ直して、やりたくてもできなかったことにチャレンジするなど「生きがいを見つけること」が何よりも大切である。

■シニアのライフプランは「家計の健康」「身体の健康」「心の健康」の バランスを保つことが肝要

どれかひとつでも欠けると自分らしく生きるためのライフプランを作成することはできない。これら3つのバランスを保つことが大事である。

出典:厚生労働省「令和4年簡易生命表」
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life22/index.html>
西海重尚(西海FP事務所代表)

ソニー生命保険株式会社

本社 〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ
ホームページ www.sonylife.co.jp/
担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。
(カスタマーセンター) ☎ 0120-158-821

担当者
(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所
(氏名) ライフプランナー 土屋 敬
(住所) 〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F
(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463
(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp