

|| サリーレグループ

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[5]
2024

2024年5月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



生命保険の賢い使い方
賃上げ税制 控除率最大合計45%に拡充
国と地方でダブル税優遇
経営セーフティー共済 掛金の損金算入を制限
特定求職者雇用開発助成金のご案内
～就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると助成金の額が通常より上がります～
健康保険の被扶養者の収入要件
資金に関する経営指標 借入金依存度と運転資金
M & A 譲渡し情報

経営者の
「もしも」に
備える

生命保険の賢い使い方

コロナ禍をきっかけに、生命保険との向き合い方を見直した経営者は多い。病気によって万が一の事態が起きた際の保障となることに加え、経営を立て直す助けとなる貸付機能などが注目されたためだ。近年、過度な節税効果をもたらす保険商品が規制されたこともあり、生保の持つ「本来の役割」が再評価されつつある。ただ生保がその力を十分に発揮するためには、**加入前の綿密なシミュレーションに加えて、加入後のメンテナンスも欠かせない**。生保を賢く使うためのポイントを把握しておきたい。

経営者が生命保険を契約する際には、何かと派手な節税効果をうたう高返戻率の保険商品に目が行きがちだ。ただ、あくまで節税効果は生保の価値の一部に過ぎない。そもそも家族の大黒柱でもある経営者が生保に入る最大の目的は、**今も昔も「もしも」の場合に備えた保障**だろう。

財務強化や外部貯蓄に活用

限らず、生保には財務強化という役割もある。生保を活用した財務強化は主に、**払い込んだ保険料を損金算入した上で、その保険料以上の金額が一定期間後に満期保険金あるいは解約返戻金で戻ってくる形で行われる**。ある種の投資であるからこそ、十分な投資効果を得るためには、しっかりと計画が欠かせない。

さらに生保は事業者にとつて外部貯蓄の意味もある。生保は、解約すると一定額がすぐさま現金で戻ってくるという機動性の高さが魅力だ。自然災害や想定外の経営危機によってピンチに陥った際、まとまった金額をすぐ用意できるのは生命保

険の大きな強みだといえる。生保が退職金の原資として使われる理由もこの点にあり、生命保険文庫センターが過去に行った調査では、**受け取る退職金のうち生命保険でどれほどの割合をまかなっているか**という質問に対して、「8割超」と答えた経営者が39.1%に上る。逆に「4割未満」は8.1%で、多くの経営者が支払原資の大部分を生保で準備している。

近年、過度な節税効果をもたらす保険商品への規制が続いている。2022年には「名義変更プラン」と呼ばれるスキームが通達によって封じられ、23年には節税効果を強調する販売手法が問題視されて大手生保数社に金融庁の立入検査が入った。

加入後も手入れを欠かさず

また加入後のメンテナンスも忘れないようにしたい。ライフプランに変われば、求める保障の内容も変化する。加入



例え、加入する保険の保障期間が70歳までで、す

ては意味がない。ここでは不可欠なのは「見える化」で、銀行への返済や仕入先への支払いにはどれほどの原資があればいいのか、当面の給与の支払いにはどれだけあれば安心できるのか、固定費はどのくらい発生しているのか、家族の生活費はいくら必要かといった数字を把握しておきたい。そうすることで最適な保険商品を選択するイメージで、高額の設定された保険料を支払い続けることができれば、契約後数年で解約せざるを得なくなるケースは、経営計画を策定していなかったことによるミスだと言わざるを得ない。売却金回収表、買取手形回収表、買掛金支払表、手形支払表などに基づき、金繰り表を作成してみてはじめて、生命保険を活用した財務強化が機能するわけだ。

賃上げ税制 控除率最大計45%に拡充

中小事業者の賃上げを後押しするため、「賃上げ促進税制」の適用期限が延長された上で税額控除率が大幅に引き上げられた。適用期間は4月1日から2027年3月末日までの3年間だ。従業員への教育訓練や女性・子育て支援に取り組むことで、中小事業者は最大で合計45%もの税額控除を受けられるようになる。さらに中小事業者には、控除しきれなかった分を5年にわたり繰り越せる制度が新設されたことで、従来よりも着しやすくなった。

賃上げ促進税制は、賃上げや雇用拡大、人材育成を進める事業者に対し、負担増加額の一部を法人税や所得税から控除する制度として2013年に導入された。大企業向けと中小企業向けがあり、22年度税制改正で旧制度の人材確保等促進税制が「大企業向け賃上げ促進税制」に、所得拡大促進税制が「中小企業向け賃上げ促進税制」へと再整備され、4月1日から新制度としてスタートしている。今回の改正では、これまで大企業の枠に組み込まれていた従業員300人超2000人以下の企業が「中堅企業」として分離されている。

大企業・中堅企業では賃上げ率3%での税額控除率が15%から10%に引き下げられるものの、税額控除率の上乗せ措置が見直され、最大35%に拡大された(表)。一方、中小企業では現行の控除率が据え置かれるものの、同様に上乗せ措置の見直しで最大45%の控除率となった。

賃上げ率は、「(適用年度の給与支給額-前事業年度の給与支払額)÷前事業年度の給与支払額」で求められる。これが1.

【表】賃上げ税率一覧

企業規模	賃上げ率	控除率		教育訓練費	女性・子育て	合計控除率
		(現)	(新)			
大企業 (2000人超)	3%以上	15%	10%	+5%	+5%	20%
	4%以上	25%	15%			25%
	5%以上	25%	20%			30%
	7%以上	25%	25%			35%
中堅企業 (2000人以下)	3%以上	15%	10%	+5%	+5%	20%
	4%以上	25%	25%			35%
中小企業 (300人以下)	1.5%以上	15%	15%	+10%	+5%	30%
	2.5%以上	30%	30%			45%

5%以上であれば15%、2.5%なら30%の税額控除が可能となる。その上、従業員への教育訓練費や、女性の活躍や子育てへの支援について一定の費用を支出していれば、さらに上乗せ措置が適用される。教育訓練費が前年比で10%以上増加すれば、中小企業は税額控除率に10%が上積みされる。旧制度では控除率の上乗せ要件として、給与等支給額2.5%以上の増加に加え、「経営力」が向上したことの証明が必要だったが、新制度で

中小には5年の繰越制度を新設

「おくるみん」や「えのぼし」の認定を受ける各種助成金や公共調達での加算評価のほか、人材獲得にも有効と言われているため、税額控除以外の面からも検討する価値がありそうだ。

さらに今回の改正で注目すべきは、要件を満たす賃上げを実施したものの、その年度に赤字であるなど、法人税を控除しきれなかった場合に、最大5年間は減税を繰り越せる措置が中小企業にのみ認められるようになったことだ。中小企業の7割が赤字という状況が続く中、その賃上げを後押しする狙いがある。政府は繰越制度の導入により「中小企業全体の8割をカバーできる」としている。

なお、中小企業向けの制度では、これまで細かい改正を繰り返してきたことから、申請にあたっての記載ミスが多発しているとの国税庁では注意を呼び掛けている。一例として、「比較雇用者給与等支給額」の項目を挙げ、原則として前事業年度の全ての給与支給額を記載するべきところ、前事業

誤って算出された金額に基づいて税額控除を受けている例があるという。同制度は控除率や要件だけでなく名称までも変えながら10年にわたり運用されている。十分に気を付けたい。

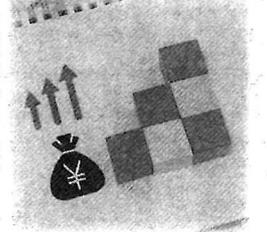
岸田首相は1月、経済界や労働団体の代表者と意見交換する政労使会議に出席し、24年春季労使交渉(春闘)に関して「昨年を上回る水準の賃上げ」を求めた。中小企業の「稼ぐ力」を高めるため賃上げを後押しする姿勢を示し、その一環として各種

年度に退職した従業員への支給額を差し引いて記載するケースが見られるとしている。こうした誤記載により、本来であれば優遇を受けることができないにもかかわらず適用されているケースや、誤って算出された金額に基づいて税額控除を受けている例があるという。同制度は控除率や要件だけでなく名称までも変えながら10年にわたり運用されている。十分に気を付けたい。

岸田首相は1月、経済界や労働団体の代表者と意見交換する政労使会議に出席し、24年春季労使交渉(春闘)に関して「昨年を上回る水準の賃上げ」を求めた。中小企業の「稼ぐ力」を高めるため賃上げを後押しする姿勢を示し、その一環として各種

助成金なども用意している。

従業員2000人以下の企業を対象にした「中堅・中小成長投資補助金」は、補助事業の終了後3年間の給与平均上昇率が、所在する都道府県の直近5年間の最低賃金上昇率を上回ると助成されるもので、予算総額3000億円の事業となっている。



賃上げによるメリットは従業員の生活向上だけでなくとどまらず、職場への帰属意識や貢献意欲の増進にもつながる。業務に対するモチベーションやパフォーマンスが向上することで、結果として業績もアップしていくものと期待される。

また前述した「上乗せ措置」となる教育訓練や子育て・女性支援は、将来的な事業の発展に不可欠だ。今期が赤字でも5年間の繰越措置を視野に入れ、賃上げ支援税制の活用を検討してみようだろうか。

設備投資で事業拡大

国と地方でダブル税優遇

中小企業等経営強化法に基づく設備投資減税の特例が、順調に適用件数を伸ばしている。設備にかかる償却資産税の最大3分の2を3年間軽減するというもので、赤字であったも恩恵をフルに受けられる嬉しい制度だ。設備投資に対する税優遇としては、同法に基づく法人税の減税もあり、併用して税負担を抑えながら積極的な事業拡大に取り組むことが可能だ。それぞれの手続きで注意すべきポイントを把握した上で、受けられる税優遇を最大限に活用していききたい。

中小企業等は、中小企業等経営強化法に基づく償却資産税の特例を利用して取得した設備が、昨年末までに4万6千台に達したと発表した。その設備投資にかかる取得金額は約4503億円に上る。この数字は2023年4月に行われた設備投資減税の制度刷新以降、つまり1年足らずでの実績となる。

特例は、中小企業が労働生産性を上げるための設備投資をした場合に、設備に係る償却資産税を3年間軽減するというものだ。昨年4月に行われた制度の見直しによって、現行制度では原則として償却資産税が3年間2分の1まで減らせる内容となっている。その上で、従業員に対して賃上げを表明し、賃上げ計画が自治体に認定されると、優遇幅が拡大され、優遇期間も延長される上乗せ措置が講じられた。具体的には、原則2分の1カットとなり、トドまった償却資産税が3分の2カットとなり、しかもその恩恵を最大で5年間受けられるようになる。岸田政権が掲げる企業の継続的な賃上げを促すため、賃上げを実施する企業にインセンティブを設けたわけだ。

中小企業にとってありがたいのは、賃上げ促進税制や研究開発税制といった他の減税

に目標達成が必須条件となっていないことは、経営が厳しい中小企業にとっては助かる話だろう。では具体的に、優遇を受けるためにはどのような設備投資をすればいいのか。対象となるのは、年平均の労働生産性が3%以上向上する見込みがある「先端設備等導入計画」に基づいて取得された、①機械装置（160万円以上）、②測定工具および検査工具（30万円以上）、③器具備品（30万円以上）、④建物附属設備（60万円以上）を納める余裕のない会社にとつてはありがたい特例といえる。

2つの計画書を最大限に活用

④建物附属設備（60万円以上）を納める余裕のない会社にとつてはありがたい特例といえる。そしてもう一つ企業にとつて嬉しいのは、表明した賃上げ目標や計画書に盛り込んだ生産性向上の目標を達成することが条件となっていないという点だ。中小企業庁のQ&Aでは、「経済情勢等により必ずしも想定とおりの賃上げに至らないこともあるかと思えますので、それだけをもって税の追納等は発生しません」と答えている。

赤字決算でも恩恵あり

「設備移転後に労働生産性についての目標を達成できなかったとしても」税制適用の取り消しはありません。と、目標未達によって優遇の取り消しなどは行わないと明記している。最初から「フリだけ」のような悪質なケースは例外だが、少なくとも他の多くの補助金や助成金のよう

減税措置だ。こちらは黒字決算の企業にしか恩恵はないものの、併用できれば国税と地方税でダブルの税優遇を受けることができる。

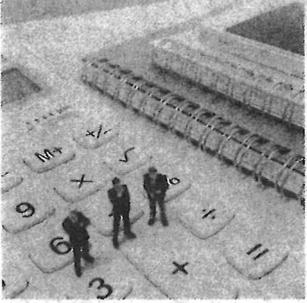
この税優遇は、生産性が年1%以上伸びる先端設備を対象とした「A類型」、生産ラインやオペレーション全体で投資収益率が年5%以上伸びる設備投資を対象とした「B類型」、DX化に資する「C類型」などに分かれ、それぞれの要件を満たした設備投資を行った際に、即時償却または取得価額の7%（資本金3千万円以下は10%）の税額控除を選択適用できるといえるのだ。対象となる資産は、①160万円以上の機械装置、②30万円以上の工具、器具備品、③60万円以上の建物附属設備、④70万円以上のソフトウェアなどとなっている。なおB類型で求められる「投資収益率」とは、「（営業利益+減価償却費）の増加額÷設備投資額」で算出する数字だ。つまり設備投資によって利益がしっかりと上がっているかが問われるわけだ。

気になるのは、償却資産税の特例を利用するために必要な「先端設備等導入計画」と、法人税の特例を適用する際に求められる「経営力向上計画」の違いだろう。両者の違いは、先端設備等導入計画が設備投資を通じて労働生産性の向上を図るための計画である一方、経営力向上計画は人材育成やコスト管理などのマネジメントの改善や設備投資など、経営力を向上させるために実施する計画という点。とはいえない両者は趣旨も似通っていて、記載内容に共通点も多い。そのため税理士などに作成してもらった際には、まとめて依頼すると手間が省けるだろう。これらの計画書は税優遇以外にも、公的金融機関による低利融資や、一部の補助金審査での加点措置といったメリットもあるため活用しない手はない。

さらに設備投資はするものの、先端設備等導入計画や経営力向上計画で求められるような生産性向上は見込めないというケースについても見ておきたい。こうした場合には「中小企業投資促進税制」を適用できる可能性がある。

同税制は、中小企業が、①160万円以上の機械装置、②単品30万円以上かつ合計120万円以上の測定工具および検査工具、③70万円以上のソフトウェア、④貨物自動車、⑤内航船舶——の新品を取得した場合に、30%までの特別償却が最大7%の税額控除を認めるものだ（税額控除は資本金3千万円以下の事業者に限る）。優遇内容は先に紹介した特例に比べて縮小されているものの、労働生産性や投資収益率に関する要件がないため、幅広い設備投資に適用しやすい制度といえるだろう。なお経営力向上計画に基づく税額控除と、中小企業投資促進税制に基づく税額控除は、合計して法人税額の20%までが控除上限となっている。税額から引き切れない部分については1年の繰り越しが認められている点も覚えておきたい。

掛金の損金算入を制限



解約と再加入を繰り返すことで何度でも掛金の損金算入が可能となることから、多くの中小事業者に利用されてきた経営セーフティー共済だが、今後は節税の効果が減少していきそうだ。制度改正により解約後に損金算入できない期間を設け、節税目的での利用を制限するという。経営セーフティー共済を利用した節税策をあらためて紹介するとともに、改正後にどう変化するのか考えてみた。

取引先が倒産した際に、無担保・無保証人で掛金の最大10倍（上限800万円）の金額を借りることができる経営セーフティー共済。加入後毎月積み立てていく掛金の全額を損金算入できるというメリットから、共済制度としてだけでなく、節税策の一つとしても活用されている。

掛金は月額5000円から20万円の範囲で選ぶことができ、1年間で最大240万円を損金算入できる。掛金の積み立ては上限800万円となっている。積立金が上限に達した

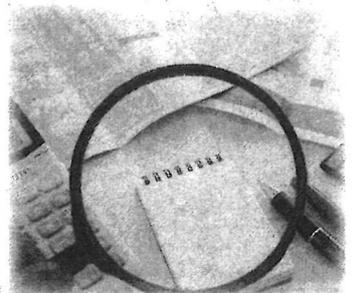
時点で共済を解約し、再加入することで掛金の損金算入を繰り返すことが可能だ。共済の解約時に支給されるのが解約手当金だ。解約手当金は掛金を40カ月以上納めていれば全額返還されるもの。ただし、解約手当金を受け取れば収益扱いとなる。業績不

10月以降は節税効果が低減

振時に赤字補填として解約手当金を受け取れば課税は発生しないが、黒字のタイミングで受け取ればこの収益は課税対象となる。一見すると、解約手当金を受け取ってしまうのは、せつかくの損金算入も課税の繰り延べに過ぎない。つまり、共済制度を節税目的で利用する場合には課税されないための出口戦略が求められる。

主な出口戦略としては、赤字の会計年度に解約する方法と、役員退職金をはじめとする大型の経費を計上した際に解約して相殺する方法が挙げられる。ただし、利益調整のためだけの経費計上は当局に否認されるリスクがあるため、顧問税理士に相談するなどして損金として認められるかたちで経費を計上し、出口戦略としたい。

中小企業基盤整備機構（中小機構）によると、2011年10月の共済制度改正で掛金積立限度額が320万円から800万円に増額して以降、加入者が増加する一方で、解約件数も増加傾向にあるという。22年度の解約は、手当金が100%支給される加入後



3年目以降に大量発生している。3万2570件の任意解約件数のうち、加入後3年目と4年目の解約件数が計1万775件で、解約件数全体の約3割を占めた。20年から22年までの再加入者のうち、解約から再加入までの期間が1年未満のケースは72・1%、1年以上2年未満は11・5%で、解約してから2年以内に再加入する利用者が8割以上を占めている。このような再

一度解約した上で、再加入する必要がある。

中小機構が共済制度の加入者を対象に行ったアンケート（複数回答可）によると、加入の決め手となった理由としては「税制上の優遇措置があるため」が822件（36・8%）で最多だった。次いで「税理士・社会保険労務士等の専門家から勧められて」が748件（33・5%）となっている。東京・港区の社会保険労務士によると、「起業して間もない中小事業者が節税対策として利用することが多い。積極的に勧められているわけではないが、顧問先から節税などのアドバイスが求められた際には紹介する」という。

一方で、共済制度の本来の趣旨である取引先の倒産や経営難に対する備えを理由とした回答としては、「貸付条件（無担保・無保証人）が魅力的だから」が90件（4%）、「取引先に不安がある」が38件（1・7%）となっている。

1月に開かれた中小企業庁の共済小委員会では、インターネットや雑誌上で節税を目的とした共済加入を勧める情報が散見されたことについて触れている。共済を利用した節税方法を指南する事例として、税理士が書いたインターネット上の記事や動画、雑誌のタイトルが資料にそのまま掲載された。本来の目的に反した制度利用を推奨した発信元に対し、中小企業庁が釘を刺したかたちだ。

制度改正によって従来の節税策が使いにくくなる前に、制度加入者は共済の利用方法について見直しておきたい。

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）のご案内 就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると 助成金の額が通常より上がります

デジタル・グリーン分野（以下、成長分野等）の業務に従事させる事業主が、就職困難者（障害者、高齢者、母子家庭の母、就職氷河期世代など）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額の助成金を支給します。

支給額

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母、60歳以上の方 生活保護受給者等 ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	90万円（75万円） 短時間：60万円（45万円）	45万円（37.5万円）×2期 短時間：30万円(22.5万円)×2期
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）×2期
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（75万円） 短時間：120万円（45万円）	45万円×4期（37.5万円×2期） 短時間：30万円×4期(22.5万円×2期)
重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	360万円（150万円） 短時間：120万円（45万円）	60万円×6期（50万円×3期） 短時間：30万円×4期(22.5万円×2期)

※ 出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者 ※（ ）内は大企業に対する支給額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。

成長分野の業務

「成長分野の業務に従事させる事業主」の判断基準

「成長分野の業務に従事させる事業主」に該当するかどうかは、対象労働者に従事させる業務内容で判断します。具体的には、次の専門的な職業に関する業務が該当します。

デジタル分野	職業分類表※の「情報処理・通信技術者」、「その他の技術の職業(データサイエンティストに限る)」及び「デザイナー（ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに限る）」に該当する業務 具体的な例は次ページをご覧ください。
グリーン分野	職業分類表※の「研究・技術の職業」に該当する業務（脱炭素・低炭素化などに関するものに限る）

※職業分類表について

第5回改定 厚生労働省編職業分類「職業分類表」

- ・少しでも成長分野等の業務を行えばよい、少しでも要素が入っていればよいというものではなく、対象労働者が従事する業務の主たる部分が成長分野の業務に該当するといえる必要があります。
- ・対象業務に該当するかは、求人票や雇用契約書などにより確認します。

情報処理・通信技術者



研究・技術の職業



対象労働者

就職が困難な方

通常のコース名	対象労働者種別
特定就職困難者コース	・60歳以上の方 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウクライナ避難民 ・補完的保護対象者※ など
発達障害者・難治性疾患 患者雇用開発コース	・発達障害者 ・難治性疾患患者
就職氷河期世代 安定雇用実現コース	・就職氷河期世代で不安定な雇用を繰り返す者
生活保護受給者等 雇用開発コース	・生活保護受給者 ・生活困窮者

※ 出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし、「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります。また「就職氷河期世代不安定雇用者」は、1968年4月2日から1988年4月1日生まれの方が助成対象です。）

採用の雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。

※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は、正規雇用の場合のみ助成対象となります。

これまでの職歴

未経験職種に就職する方が対象です

- ・求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。なお、ハローワークでは、求人票の職業分類番号に該当する職種の経験がない場合を未経験職種と扱います。
- ・経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

支給申請の流れ →支給申請の手続きは4ページをご確認ください

1 ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の雇入れ

支給申請の手続き

3 助成金の第1期支給申請

- ・支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。
- ・「実施結果報告書」（様式第15号成）を添付して申請してください。

4 支給申請書の内容の調査・確認

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

5 支給・不支給決定

6 助成金の支給

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

健康保険の被扶養者の収入要件

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

大学生のお子さんがいる従業員から、健康保険の扶養の要件について質問がありました。お子さんがアルバイトを始める予定とのことですが、被扶養者のままでいるためには、アルバイトの収入をいくらに抑える必要があるかという質問です。



社労士

健康保険の被扶養者の収入の要件は、年間収入が130万円未満となっています（60歳以上の人や一定の障害者は180万円未満）。給与収入の場合には、基本的に月額で判断することになっており、月額108,333円以下（150,000円以下）が被扶養者として認められる要件となります。



なるほど。最近では最低賃金が引き上げられていますが、130万円の要件は変わっていませんね。



そうですね。現在は年収の壁の対応策として、130万円以上となるような収入になったとしても、お子さんがアルバイトする会社が「繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がった」という旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みが設けられています。



そうでしたね。ただ従業員に伝えるときには「年間収入が130万円以上になっても扶養から外れることはない」という部分だけが、一人歩きしないように注意が必要です。



その通りです。被扶養者の収入と言えば、雇用保険の失業等給付や年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれます。これらは所得税について非課税となるものが多く、年間収入に含まれないと勘違いされやすいので、従業員の家族の扶養の手続きをする際には、年間収入の確認を丁寧に行う必要があります。



なるほど、しっかりと申告してもらうようにします。



よろしくお願ひいたします。このほかに、年間収入は130万円未満（180万円未満）であっても、被扶養者であるご家族が勤務先で社会保険の加入基準を満たし、社会保険に加入するときには、扶養を外れる必要があります。「130万円未満（180万円未満）であれば、勤務先で社会保険に入らなくていい」という勘違いを起こしやすい点となります。



承知しました。一度、全社で周知するとともに、不明点があれば個別に総務部に相談するように伝えることにします。

ONE POINT

- ①被扶養者の収入要件において、給与収入は月額で確認することが基本となる。
- ②被扶養者の収入には給与収入のほか、雇用保険の失業等給付や年金、健康保険の傷病手当金や出産手当金も含まれる。

資金に関する経営指標 借入金依存度と運転資金

ここでは、経営者として知っておきたい資金に関する経営指標として、借入金依存度と運転資金についてご紹介します。

借入金依存度

借入金依存度とは、企業が保有している資産（総資本）のうち、どのくらいが外部からの借入金（短期借入金＋長期借入金＋社債）によって賄われているかを示す経営指標です。算出式は以下のとおりです。

借入金依存度

$$= \text{有利子負債}^* \div \text{総資本} \times 100 (\%)$$

一般に、借入金依存度が高い企業は、金利上昇時に経営や業績に与える影響が大きくなるため、財務の健全性が低いとみなされます。目安として50%を超えると健全性が低いと判断されます。

借入金依存度を改善する（引き下げる）には、利益を増やすなどして自己資本を厚くするか、在庫の圧縮、遊休資産の圧縮などにより手持ち資金を増やして借入金の返済に充てるなど、有利子負債の削減に努める必要があります。

運転資金

販売先からの売上代金の回収時期と、仕入先に対する支払時期との時間差により生じる資金需要を埋めるために必要となる資金を「運転資金」といいます。算出式は以下のとおりです。

運転資金

$$= \text{売上債権（受取手形＋売掛金）} + \text{棚卸資産} - \text{仕入債務（支払手形＋買掛金）}$$

資金収支のズレは、主に販売先からの回収条件と仕入先に対する支払条件との差異、あるいは売上の変動により生じます。販売先からの売上代金の回収時期が仕入先への支払時期よりも遅くなれば、支払いが先行します。そこで代金回収までの間、資金を立て替えることになり、運転資金は増加します。また、事業が順調に進み売上が伸びている局面では、それに対応して売掛金や在庫も増えていき、運転資金も増加します。

運転資金を圧縮する方法を以下にまとめました。運転資金の増加が気になる方は、参考になさってください。

(1) 売上債権の回収

- 得意先ごとに債権管理を徹底し、売上債権の回収もれを防止する
- 滞留債権を早期に発見し、早期に回収をする
- 取引条件を見直す（手形回収の割合を小さくする、現金販売の比率を高めるなど）

(2) 棚卸資産（在庫）の管理

- 売れ筋在庫、死に筋在庫を把握し、計画に基づく生産・発注により、適正在庫を保つ

(3) 仕入・支払計画の見直し

- 支払条件の厳しい仕入先からの仕入を減らす（支払条件の緩やかな仕入先のウエイトを高める）
- 締め日直後の仕入を増やすなど、資金負担に配慮した仕入計画を立てる

※有利子負債とは、短期借入金＋長期借入金＋社債で算出され、企業が利子をつけて返済しなければならない負債のことをいいます。

M & A 譲渡シ情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
NEW 新聞折込・運送業	関東地方	1億円～2億円	応相談
NEW 病院・クリニック	群馬県	2億円～3億円	応相談
NEW 市場調査	関東地方	2億円～3億円	応相談
メッキ・研磨・塗装業	関東地方	5億円～10億円	応相談
土木・舗装工事業	関東地方	1億円～2億円	応相談
建築塗装業	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
ビルメンテナンス	関東地方	1億円～2億円	応相談
調剤薬局・ドラッグストア	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
とび・土木工事業	関東地方	1億円～2億円	応相談
一般貨物自動車運送事業	群馬県	5,000万円～1億円	応相談
法人向けソフトウェア自社開発	関東地方	3億円～5億円	応相談
切削加工・金属加工設計	関東地方	2億円～3億円	6,500万円