

# HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

## 今月の視点

**100,103,106,130,150,201**

### 103万円の壁 (所得税)

給与収入が年103万円であれば、そこから基礎控除48万円と給与所得控除55万円を引いた課税所得はゼロとなり、所得税はゼロとなります。そして、これが扶養される家族の年給与収入であれば、扶養する家族(給与収入1095万円以下)は自分の所得から38万円の扶養親族控除を差し引けますが、103万円を超えると、控除できなくなります。これが「103万円の壁」です。

### 150万円から201万円の坂 (所得税)

配偶者についても、給与年収が103万円を超えると、配偶者を持つ扶養者(夫または妻)は、配偶者控除を利用できなくなりますが、代わりに、配偶者特別控除が適用されます。配偶者の給与所得が95万円以下ならば38万円で、さらに給与所得が133万円以下なら3万円と段階的に縮小するという制度です。収入ベースとしては、150万円(=95万円+給与所得控除55万円)から上限2,014,285円(=133万円+給与所得控除684,285円)までとなります。

ここでは、「103万円の壁」は解消し、「201万円までの階段」になっています。

### 106万円の壁 (社会保険)

従業員51人以上の事業所に勤務していて、①週労働時間が20時間以上、②月額賃金が

8.8万円以上、③2か月を超える雇用の見込み、④学生でない、の場合、社会保険の扶養から外れ、健康保険料や年金保険料を負担する被保険者になります。これが「106万円の壁」(社会保険)です。

### 130万円の壁 (社会保険)

年収が130万円を超える場合には、勤務先の規模に関わらず、すべての人が社会保険の扶養から外れ、勤務先の社会保険に加入し、保険料を納付しなければなりません。なお、勤務先の社会保険に加入しなかった場合にも扶養から外れるので、国民健康保険や国民年金への加入をすることになります。

### 100万円の壁 (個人住民税の非課税)

個人住民税では、一般的には、45万円以下の所得だと所得割も均等割も非課税となります。所得45万円は、給与収入では100万円です。

給与収入が100万円超となると、課税所得が算定されることになり、10%税率の所得割と5000円の均等割等の税負担とが急に生じます。

個人住民税においては、「100万円の壁」となります。



単純な壁の撤退は所得逆進効果を伴う

## AI × 人 データが変えるスピードと正確

### 空前の AI ブーム

近年、AI 技術の進化が急速に進み、特に「生成 AI」の登場は、ビジネスにおける意思決定のスピードと正確性を飛躍的に向上させています。この AI ブームにより、企業はデータを活用して、迅速かつ的確な経営判断を下すことが求められるようになりました。特に、リアルタイムでのデータ分析が可能となり、日々変化する市場動向にも即応できる体制が整いつつあります。

### AI がもたらす経営判断の変化

従来の月次決算では、変化の激しい市場に対応しきれないことが多くありました。しかし、AI を活用したリアルタイムデータ分析により、日次や週次レベルでの業績把握が可能となり、経営者は迅速に判断できるようになります。例えば、ソフトバンクグループが提供する「サキミル」は、売上データや天候を分析して需要を予測し、企業の在庫管理や戦略的な意思決定に役立っています。

### 顧客ターゲティングと業務効率化

AI は顧客ターゲティングにも貢献します。従来の手法では、担当者の経験に頼っていた部分が多いですが、AI は膨大な顧客データを分析し、より精度の高い顧客セグメントを作成します。株式会社 ZOZO の「WEAR」では、AI がユーザーの好みに合ったファッ

ションを提案し、顧客満足度を向上させています。

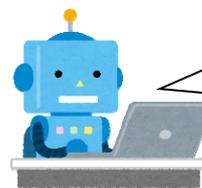
また、日清食品では、社内 AI チャットボット「NISSIN AI-chat」を導入し、従業員からの問い合わせや書類作成支援を自動化しています。これにより、業務負担が軽減され、生産性が向上しました。

### 助成金活用と AI 導入

AI 導入のコストを抑えるためには、国や自治体が提供する助成金や税制優遇を活用することが重要です。例えば、「IT 導入補助金」は、中小企業が AI を導入する際にその費用の一部を補助します。また、自治体独自の助成金もあり、これらを利用することで初期コストを軽減できます。

### コツは導入を目的にしないこと

AI は、正しく活用することで企業の成長を加速させるツールとなります。しかし、導入は目的ではなく、戦略に基づく手段であることを忘れないようにしましょう。企業の課題を明確にし、適切な AI 技術を選定し、導入効果を最大化することが重要です。



目的ではなく  
手段であることを  
お忘れなく。

## 過少申告・無申告でも加算金・重加算金は課されない

### 修正申告や更正決定処分があると

申告納税制度を担保するためとして、当初申告が過少申告だったり、無申告だったりした場合、ペナルティとして国税では加算税、地方税では加算金が課せられます。

加算税には、過少申告加算税、無申告加算税、重加算税があります。過少申告加算税としては、追加本税の10%が課されますが、追加本税が期限内申告税額と50万円のどちらか多い方の金額を超える場合は、その超過部分については、さらに5%追加加算されます。無申告加算税としては、納付すべき税額の50万円までについては15%、50万円超の部分については20%、300万円超の部分については30%が課されます。

### 仮装隠蔽・偽り不正の場合

上記の各加算税が課される場合で、仮装隠ぺいによる申告・無申告の場合には、過少申告加算税の代わりに追加本税の35%、無申告加算税の代わりに納税額の40%が重加算税として課されます。

### 遅延利息は更正決定無しに賦課

さらに、納税の遅延には、原則として法定納期限の翌日から納付日までの日数に応じて、利息に相当する延滞税が自動的に課されます。地方税では、延滞金と言います。

### 延滞金だけしか課せられない

ところで、地方税法での加算金、延滞金も、国税の加算税、延滞税と同じ性質なので、同じように課されるものと思いがちですが、住民税としての都道府県民税及び市町村民税の大部分には、延滞金は課されませんが、加算金、重加算金は課されません。

加算金、重加算金が課せられる税の種類を地方税法で確認すると、分離課税に係る所得割、法人の事業税、配当割、株式等譲渡所得割、利子割、たばこ税、ゴルフ場利用税、環境性能割、鉱産税、入湯税、事業所税、水利地益税、特別土地保有税、軽油引取税、法定外普通税において条文規定があります。ここでは、分離課税とされる退職所得の住民税、法人事業税について規定の存在が確認できますが、法人住民税、個人住民税、個人事業税については、その規定が確認できません。

なぜかについては、法人住民税の課税標準が所得ではなく法人税額であり、法人税の附加税と性格付けされている、個人住民税・個人事業税が申告納税ではなく、賦課課税であることなどに理由がありそうです。





メンタルヘルス不調者への対応（第4回/最終回）

【質問】

最近、明らかに様子がおかしい従業員がいるが、本人に声をかけても「大丈夫です」という返答しかなく、非常に心配である。

何かしらの対策を講じたいが、どういったことをすればよいか。

【回答】

近時は、メンタルヘルス不調者への対応が労務三大トラブルの1つに数えられるようになってきました。ただ、現場実務では「何をすればよいのか分からない」という声が多く、重大な問題が発生してから、「あのとき、こうしておけば…」という事態になることも少なくありません。

そこで、複数回に分けて、メンタルヘルス不調者への対応につき、そのポイントを数回に分けて解説します。

4回目は、メンタルヘルス不調者を休職させる場面で注意したいポイントの続きを解説します。

【解説】

◆休職期間中の不適切行為

休職期間中、メンタルヘルス不調者は療養義務が課せられると考えられます。

ただ、この療養義務は自宅内でひたすら閉じこもっていることを意味するわけではありません。したがって、メンタルヘルス不調者が休職期間中に外出することは当然許されることになります。

時々、他の労働者より、旅先でメンタルヘルス不調者を見かけて、SNSに楽しんでいる姿がアップされているといった不平不満（？）の報告がなされることがありますが、主治医より禁止されていない限りは、療養義務違反にはならないと考えられます。

ところで、執筆者が最近特に耳にするのは、メンタルヘルス不調者が休職期間中に副業を行っているという事例です。

他の労働者は、メンタルヘルス不調者が休職することで、いわば穴埋めとして負担を強いられています。このため、メンタルヘルス不調者による副業が明らかとなった場合、不快感を露わにすることが多く、会社・事業者は、メンタルヘルス不調者が将来的に復職しても、職場の人間関係がうまくいかないと新たな悩みを抱えることになりかねません。

本件については、問題あり or なしの二者択一で結論を出すべきではないと考えられます。

就業規則等に副業禁止規定が存在するのか、副業することは主治医の指示なのか、産業医はどのような見解を示すのか等を総合的に考慮しながら判断することになります。なお、メンタルヘルス不調者が傷病手当金を受給している場合、会社・事業者が不正受給に関与したことにならないかという観点からも検討が必要となります。

メンタルヘルス不調者による休職期間満了の場面で注意したいポイント

### (1) 復職可否の判断

メンタルヘルス不調者が、休職期間の終了日までに復職したい旨申請してきた場合、会社・事業者は復職が可能か否かを判断することになります。

この判断に際しては、主治医の診断書が最重要資料となります。ただし、主治医の診断書だけでは判断がつかない場合、主治医との面談（なお、メンタルヘルス不調者より事前に主治医面談に関する同意を得る必要あり）、会社指定医又は産業医によるメンタルヘルス不調者との面談を踏まえた意見聴取、会社が指定する専門家又は産業医による主治医面談等を踏まえた意見聴取など、可能な限りの調査を尽くして判断することになります。

ところで、現場実務で多いのが、主治医より「軽作業であれば復職可能」とする見解が表明された場合です。

この点、会社・事業者としては、休職前の業務に従事できないのであれば、メンタルヘルス不調から回復したとはいえ（自然）退職又は解雇扱いでよいのではと思われるかもしれませんが、「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合には、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。」と判断する最高裁判例（平成10年4月9日）が存在する以上、メンタルヘルス不調者に従事させることが可能な業務がないかを検討することなく、（自然）退職又は解雇扱いとすることは困難と言わざるを得ません。

近時は厚生労働省が公表している「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参照して、リハビリ勤務やリワークプログラムを整備する会社・事業者も増加しているようですが、整備できていない場合、労働者と協議の上、一時的にパート契約等に移行させて軽作業に従事させ、問題なさそうであれば正社員の契約形態に戻すといった現場対応が求められることとなります。

あと、主治医と産業医との間で復職可否に関する見解が異なるということも起こりえます。

会社・事業者としては、自らにおいて都合の良い見解に迎合しがちですが、結局のところ、メンタルヘルス不調者に関する具体的な心身状況をどこまで把握し、業務内容・従事方法など具体的事情をどこまで考慮した上で見解を表明したのかという信用性の問題となります。

前提となる事実関係を個別具体的に把握しているのはどちらの医師なのかを確認し、より信用に値する見解を採用することが肝要です。

### (2) 労災申請の申立てがあった場合

休職期間満了時だけの問題ではないのですが、特に目立つパターンとして、休職期間満了時までに復職可とする診断書が提出できず自動退職又は解雇扱いとなった後で、メンタルヘルス不調者（元従業員）より労災申請が行われるといったことが生じます。

当然のことながら、会社・事業者が労災申請に一切協力しないということはNGというほかありません。

しかし、メンタルヘルス不調者（元従業員）が行う労災申請手続きをよく確認しないまま、申請書に署名押印することも考え物です。特に「災害の原因及び発生状況」については熟読し、異論があるのであれば、異議を述べた上で、会社・事業者が積極的に事実関係の主張と証拠を労働基準監督署に提出するといった対応が必要となります。

なお、労災認定となった場合、メンタルヘルス不調者（元従業員）は、会社・事業者に対して解雇無効や民事上の損害賠償責任を迫及してくる可能性が高くなります。紛争予防の観点からも、労災申請があった場合は積極的に関与することをお勧めします。

■よくご質問いただく補助金 Q&A

さて、今回は補助金の活用を検討している事業者様からよくご質問いただく内容を Q&A 形式でご紹介いたします。

Q. 設立して間もないのですが、補助金を活用することはできますか？

A. 活用することができます。

ただし、決算書を用意できない代わりに収支計画書等の作成が必要となる場合がございます。

また、設立から1年を経過していないと活用できない補助金もございますので注意が必要です。

Q. 補助金の申請支援は誰にお願いするのが一番良いですか？

A. 経営革新等認定支援機関に登録している中小企業診断士や行政書士等の士業、コンサル会社に依頼するのが良いです。補助金の申請には、経営革新等認定支援機関による確認書の発行が必要となるケースがあるためです。

Q. ホームページの制作に補助金を活用したいのですが、申請できますか？

A. 一定の条件を満たせば活用することはできますが、ホームページ単体だけでの補助金の活用は要件が厳しいことから確認が必要です。

また、活用できたとしても補助金で賄える金額が極めて低いケースも多く、費用対効果が悪くとも理由の1つです。(WEB 広告関係も同様となります。)

Q. 事務所移転のために補助金を使うことはできますか？

A. 基本的には事務所移転で補助金を活用することはできません。対象経費として認められていないためです。

Q. 過去に補助金を活用しているが、再度申請することはできるのか？

A. 基本的には可能です。別の補助金を使うことも、同じ補助金を再度利用できるケースもございます。

ただし、同じ取り組み内容では申請することができないので、別の取り組み内容である必要があります。また、1回目の申請から1年以上経過していなければ2回目以降の申請はできないなど細かな要件もございます。

Q. 補助金活用した事業を途中で辞めることはできますか？

A. 可能です。ただし、すでに補助金を受け取っている場合は、返還義務が発生します。

この場合は、残存価格を基準に返還する必要があります。

今回はよくご質問いただく内容の一部をご紹介しましたが、他にも、疑問点や不明点などがございましたらお気軽にご相談ください。

