

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

税理士会の長年の建議
給付付き税額控除給付付き税額控除が実現しそう

給付付き税額控除が、政治の表舞台で、中心的話題の一つになっており、しかも、政党の枠を超えて支持が広がっています。

所得税における再分配機能と構造的な課題

所得税は累進税率を通じて高所得者に高負担を求め、税制での再分配機能を構築しています。なお、個別事項負担調整として所得控除制度がありますが、この方式は税率と連動するため、高所得者ほど減税効果が大きくなっています。そのため、最近では、高所得者への、人的控除の適用額の圧縮や否認という制度化が進行してきました。

税額控除への転換という発想

一方で、そもそも所得控除制度ではなく、税額控除制度にすれば、税率の高低にかかわらず減税効果が同額となるため、所得階層による減税効果の差を小さくすることができます、との主張がありました。

税理士会による早期からの提言

税理士会は、政府に提出する「税制改正建議書」の中で、こうした問題を早い時期から指摘してきました。1990年代後半以降の建議書では、人的控除の税額控除の提言を繰り返しています。さらに、低所得者に対する政策効果を確保する観点から、控除しきれない部分を給付として支払う「給付

付き税額控除」という考え方にも言及しており、税率構造だけに依存しない再分配の仕組みを制度論として提示してきました。

年少扶養控除廃止と子ども手当

この制度論を理解する上で興味深いのが、年少扶養控除の廃止と子ども手当の創設に関する評価です。税理士会の建議では、この制度変更について、所得控除による支援から現金給付による支援へと政策手段が移行したものと位置付けています。

給付付き税額控除の意味

給付付き税額控除では控除しきれない部分を給付として支払う仕組みを採ります。これにより、所得税をほとんど負担していない低所得層にも制度の効果を及ぼすことができ、税制を通じた再分配機能をより明確に実現できるのです。

消費税や社会保険との関係も

比例税の消費税には逆進性があり、同じく比例料率の社会保険料にはさらに高所得層に負担上限（頭打ち）があります。これらは、負担力のない人への圧迫をもたらしていますが、給付付き税額控除は、制度の枠を超えた低所得者への支援措置、調整措置、再分配機能の制度化になり得ます。



税理士会の提案が陽の目を見ようとしている。税・社会保障制度全体のバランス調整の仕組みになり得る。

借入コストを下げる！ モニタリング強化型特別保証

金融機関が味方になる制度が始まった

令和 8 年 3 月 16 日、「モニタリング強化型特別保証制度（モニ特別）」の取扱いが開始されました。中小企業者が認定経営革新等支援機関（認定支援機関）と連携して毎月の財務・資金繰り状況を把握・報告することを条件に、最大 2 億 8,000 万円の信用保証を受けられる仕組みです。モニタリングという「行動」で金融支援を引き出せる点が最大の特徴となっています。

保証料補助で実質コストが半減する

保証料率は企業の信用区分に応じて年 0.45%～1.90%ですが、令和 9 年 3 月 31 日までに保証申込を行った場合、国が補助率 2 分の 1 相当額を負担するため、事業者の実質負担は 0.23%～0.95%程度となります。たとえば年率 1.15%の区分なら補助後は 0.58%まで圧縮されます。なお、担保割引や会計参与設置会社割引は本制度では適用されず、条件変更保証料も補助対象外となる点には注意が必要です。

誰が何を「モニタリング」するのか？

融資を受けた中小企業者と認定支援機関には、貸付実行日の属する事業年度から 5 事業年度（モニタリング期間）にわたり、財務状況・資金繰りの月次管理が義務づけられます。具体的には、翌月末までに「月次管理表」を作成します（参考様式あり）。

年次では決算期 4～9 月の企業は 12 月中、10～3 月の企業は 6 月中に「モニタリング報告書」を金融機関へ提出します。今後 6 か月以内の資金不足が懸念される場合等は「経営状況の変化に関する報告書」を速やかに提出し、中小企業者・認定支援機関・金融機関・保証協会の 4 者協議が行われます。

申込みに必要な書類と実務上の注意点

申込時には通常の保証協会所定書類に加え「申込人資格要件申告書兼誓約書」の提出が必須です。表面は押印不要ですが、認定支援機関が記入する裏面には押印が必要です。認定支援機関が申込金融機関と同一の場合、そのプロパー融資残高が総借入金の 5 割以上であることも要件となります。

月次管理の継続が保証の前提条件となるため、顧問の公認会計士や税理士など認定支援機関と連携し、計画的に取り組むことが制度を長く活かす鍵です。令和 9 年 4 月以降の補助の有無は現時点で未定のため、資金調達を検討中の企業は 9 年 3 月末を一つの目安として動くことをお勧めします。



モニタリングは社内の経営管理体制の強化にもつながります。

社会保険「130万円の壁」の 認定が雇用契約ベースに

社会保険「年収 130 万円の壁」とは

税金に関する年収の壁は、住民税が課税される最低年収が 100 万円から 110 万円に、所得税が課税される最低年収が 103 万円から 178 万円に引き上げられたことをご存じと思います。

一方、社会保険の扶養認定基準である年収の壁は、①106 万円（社会保険被保険者を 51 名以上雇用する企業）と②130 万円（①以外で法人個人や企業規模を問わない）の 2 種類あります。

①は時給 1,016 円以上で、週 20 時間・年 52 週で計算すると 106 万円を上回るため、地域別最低賃金の全国最低額が 1,023 円となったことから、106 万円の金額基準は近々廃止されることになっています。②の 130 万円の金額基準に変更はありません。

「130 万円の壁」認定が契約ベースに変更

年収「130 万円の壁」は、金額基準に変更はありませんが、2026（令和 8）年 4 月以降、認定方法が変更となります。

従来は、実際に年収 130 万円を超えるか、今後 1 年で超えると見込まれる場合、社会保険の扶養から外されていました。そのため、特に年末が近づくと、パート社員による出勤日や出勤時間を減らす就業調整が行われ、人手不足に拍車が掛かっていました。

今後は、労働条件通知書や雇用契約書上の就業時間で年収 130 万円未満となる契約内容であれば、残業で 130 万円を超えたとしても、社会保険の扶養は継続されます。

認定方法の変更で注意すべき点

パート社員から労働条件通知書や雇用契約書を見直したいとの申し出が多くなると思われますが、いくつか注意が必要です。

まず、年収 130 万円の金額は、税金の壁と異なり、通勤手当を含めた額となることです。つまり、パート社員によって契約上の就業時間を調整する必要があります。

また、所定外労働の扱いは、厚生労働省の Q&A では、「臨時収入が社会通念上妥当である範囲に留まる場合」との条件が具体的な金額基準なしで付されています。

そのため、保険者（協会けんぽや健康保険協会）によって判断基準が異なると思われるので、事前の確認が必要となります。





取締役の解任手続きと正当理由の有無～会社が負う責任とは？

【質問】

問題のある取締役を解任したいのですが、株主総会で決議すれば足りるのでしょうか。手続きに不備があると無効になるのではないかと、また、正当な理由がないとして損害賠償を請求されないか不安です。

【回答】

株主総会の普通決議で取締役を解任できる…これは会社法に明記された原則です。しかし、現場実務では、その「簡単なはずの解任」が、後に無効主張、仮処分、損害賠償といった深刻なトラブルへと発展するケースが少なくありません。たとえば、招集通知に解任議案が正しく記載されていなかった場合、決議自体が取消や無効とされる可能性があります。また、正当な理由なく任期途中で解任すれば、会社が損害賠償請求を受けるリスクもあります。さらに、解任対象の取締役が仮処分を申し立て、総会の開催や議決権行使が差し止められる場面も想定されます。本記事では、取締役の解任をめぐる法的基礎と実務上の注意点、想定される紛争の類型を体系的に整理していきます。

【解説】

1. 取締役を解任する場合の要点

取締役の意思に反してでも、会社が一方的に地位を剥奪するのが解任です。この“一方的”という点を意識してか、あるいは会社のために業務遂行する点では労働者と類似することを考慮してか、解任するには正当性などの要件が必要と考える方もいるようです。

しかし、法律上何ら要件は課されていません。

すなわち、株主総会で決議さえすれば、取締役を解任することは可能と定められています（会社法第 339 条第 1 項）。

したがって、会社法のルールに従って株主総会を招集し、適法に株主総会を開催する…といった手続きさえ順守すれば、取締役を解任することは可能となります。

もっとも、正当性がない場合、解任の効力は失われないものの、会社は取締役に対して損害賠償義務を負担することになります（会社法第 339 条第 2 項）。

【取締役と労働者との相違】

	取締役	労働者
法律関係	準委任契約	労働契約
地位を剥奪する理由	なし	客観的に合理的な理由があり、かつ当該理由が社会通念上相当であること（労働契約法第 16 条）
理由の開示要請	なし	証明書の交付を通じて要請可能（労働基準法第 22 条）
手続き	株主総会での決議	30 日前の解雇予告又は 30 日以上以上の解雇予告手当の支払い（労働基準法第 20 条）
地位剥奪後の清算	正当性がない場合は損害賠償を通じて清算	なし

次回は具体的な解任手続きについて解説します。

■大阪府の事業者様限定補助金のご案内

今回は、今年5月中旬ごろに予定されている「利益率向上・賃上げ支援事業補助金」についてご案内いたします。（現在制度設計中のため詳細は追って発表予定となります。）

支援内容

補助金	上限 500万円 (補助率2/3)
対象事業	<p>業務プロセスの効率化やロスの削減、省力化、新規事業の推進など、生産性向上や売上拡大等により利益率向上を図る事業</p> <p>【取組み例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ システムの導入 → 業務プロセスの改善 → 生産性向上 ■ 機械装置の導入 → 生産能力の拡大 → 売上拡大
補助対象経費	機械装置・システム構築費、広告宣伝・販売促進費、開発費、専門家経費、外注費、知的財産権等関連経費、研修費

大阪府が主体で行っていることからわかるように、本補助金は大阪府の事業者限定の補助金となります。投資内容が業務効率化につながるか、もしくは営業活動の強化につながるかのどちらかの目的を満たせば申請することができるため、実務的にも使いやすく広範囲で活用余地のある補助金であることが予想されています。

一方で、補助上限額も500万円であることから、大阪府の小規模・中小規模の事業者様にとっては他の補助金と比較しても検討優先度が高くなる補助金として位置づけられる可能性が高く、競争率は激しくなりそうです。

他の同じような目的の補助金の近年の採択率推移を見ていると、おそらく採択率は40～50%前後になると予想されます。

本補助金は、単なる設備投資や販促支援にとどまらず、「利益率向上」と「賃上げ」という経営課題の両立を求められる点が大きな特徴です。そのため、申請にあたっては単発的な施策ではなく、投資によってどのように収益構造が改善され、その結果として賃上げが実現できるのかという一連のストーリーを明確にすることが重要となります。

5月中旬頃から募集開始となる見込みのため、募集締切は7月～8月頃になることが予想されます。自社の投資計画やスケジュールと合いそうであれば、早めに準備を進めておくことをおすすめします。

本補助金は内容次第で結果が大きく変わるため、必要に応じて専門家のサポートも活用しながら、しっかりと準備を進めていきましょう。