

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

社会保険適用拡大と 「130万円の壁」対応

「社会保険適用拡大特設サイト」より

厚生労働省は4月1日に社会保険の適用拡大について情報提供を行う特設サイトをリニューアルし、令和7年の年金制度改正の内容を反映したものを制度拡大に向けアピールしています。

それによると今後の社会保険適用拡大のスケジュールが示されています。

適用拡大は段階的に設定されており、対象企業は従業員数に応じて次のように拡大適用されていきます。

51人以上：適用済

36～50人：令和9年10月施行

21～35人：令和11年10月施行

11～20人：令和14年10月施行

10人以下：令和17年10月施行

従業員数とは被保険者の人数です。

また、従業員に関しては、令和8年10月以降「所定内賃金が8.8万円以上」という要件が撤廃され、「週所定時間20時間以上」で「学生でない」パート・アルバイトも対象になります。

現在は51人以上事業所で直近12か月のうち6か月で基準を上回ると社会保険の「特定適用事業所」になります。新たに対象となると年金機構より「特定適用事業所に関するお知らせ」が届きます。

年収の見方が雇用契約書に変更された

一方で令和8年4月より健康保険の扶養の認定基準が変わりました。1年間の年収130万円未満は変わらないのですが、今まで所定外労働賃金も含んで収入を計っていたのが、労働条件通知書に記載された内容をもとに雇用契約上の時給、通勤手当などで所定労働時間から換算し、見込まれる賃金額で扶養の認定が行われることとなりました。契約段階で見込めない残業手当や賞与等は対象になりません。

さらに注意点は、

- ・従業員ごとに契約内容が基準未満か確認
- ・時間外労働が恒常化していないか
- ・契約と実態に乖離がないか、あれば訂正
- ・働き方を変える時、社保加入もチェック

残業が恒常化していれば契約の見直しと扶養の再判定が必要です。

従業員への通知

事業所の対象人数適用拡大で週20時間以上働いている人や、扶養の認定で社会保険の新たな加入対象者になる方には個人面談などで説明を行うことが重要です。



新たに社保適用になる方には丁寧な説明をしてあげましょう。

自社株の承継に使える 「特例措置」の期限が迫っています

後継者への贈与税・相続税が実質ゼロに

オーナー経営者が亡くなったり、後継者に株式を贈与したりする際、検討しなければならないのは、会社の業績が好調で株価が高い場合、後継者に課される相続税・贈与税が数千万円から億円単位になることです。会社は黒字でも、後継者個人にその現金がなければ税金が払えず、最悪の場合は株式を手放さざるを得ないケースも出てきます。「黒字なのに承継で会社が揺らぐ」という事態を防ぐために設けられたのが「法人版事業承継税制（特例措置）」です。

特例措置のメリットと期限

特例措置を活用すると、贈与税・相続税の全額（100%）が納税猶予され、承継後も代表者であり続け、対象株式を保有し続けるといった継続要件を満たす限り、最終的に免除されます。後継者は最大3名まで対応可能です。雇用確保要件については、従来の一般措置では承継後5年間の平均で雇用の8割を維持できなければ猶予が取り消されていましたが、特例措置では8割を下回った場合でも、その理由を都道府県に報告することで猶予が継続される仕組みになっています。また令和7年度税制改正により、後継者の役員就任要件が「承継前3年以上の役員就任」から「贈与直前の就任でよい」へと緩和され、直前に後継者が決まったケースでも利用しやすくなりました。期限は2段階で、特例承継計画の提出が令和9年9月30日、贈与・相続の実行が令和9年12月31日です。

デメリットと注意点も知っておく

一方で、特例措置にはデメリットもあります。承継後5年間は毎年の報告義務があり、経営・株式保有などの要件を外れた場合は猶予税額と利子税が一括で徴収されます（雇用維持要件については特例による救済措置あり）。また後継者が株式を売却した時点で猶予が取り消されるため、承継後の経営の自由度が制約される面もあります。

M&Aとの比較も視野に

後継者がいない場合や株価が高い局面では、M&A（第三者への売却）も有力な選択肢です。M&Aであれば、オーナーは売却益を手にした上で引退でき、税負担も譲渡所得課税（約20%）に限定されます。特例措置は「会社を身内で守り続ける」前提の制度であり、どちらが最適かは後継者の有無・株価水準・将来の経営像によって異なります。まず株価の試算と選択肢の比較から始めることをお勧めします。



事業承継は、思い立ったら早いほど選択肢が広がります

補助金頼みを 卒業する経営へ

国民から寄せられた補助金に対する声

今年 1 月から 2 月にかけて、内閣官房が実施した「租税特別措置・補助金・基金の適正化に向けた提案募集」に、37,174 件もの提案・意見が寄せられました。

その中で、中小企業向け補助金に関しては「補助金が生産性の低い企業の延命につながっている」といった厳しい指摘が相次ぎました。補助金依存への強い問題意識が国民から寄せられた意見の中に表れていることは確かです。政府は 2027 年度の予算編成・税制改正に向けてこれらの意見を参考にする方針を示しています。

補助金ありきの計画が招くリスク

補助金の申請・報告手続が複雑で、申請支援に外部専門家が関与する構造についても、今回指摘が寄せられました。「補助金が取れたから事業を始める」という発想には根本的なリスクが潜んでいます。補助金は交付決定後も実績報告・精算の手続が残り、補助対象経費として認められない支出や交付条件違反があれば、補助金額の減額や返還を求められる場合があります。補助金を前提に設備投資や採用を進めると、入金時期の遅れや自己資金負担により、キャッシュフローを圧迫するリスクがあります。補助金はあくまで事業を加速させる「燃料」であり、エンジンそのものではないのです。

補助金なしでも回る事業設計を

では、補助金とどう付き合えばよいのでしょうか。正解は「補助金がゼロになっても成立する事業計画に、補助金を後乗せる」という設計思想です。

まず自社の強みと市場の需要を照らし合わせ、補助金なしで黒字化できる道筋を先に描く。その上で、その投資をより早く実現するための手段として補助金を活用する。この順序が守られていれば、仮に不採択になっても経営は揺らぎません。

自立型経営への転換が今問われる

今回の見直し議論は、補助金が即座になくなることを意味するものではありません。しかし今後は、制度設計や公募要領、審査項目において成果指標や費用対効果の説明がより重視される可能性があります。

価格転嫁力の強化、生産性の向上、財務体質の改善といった本質的な経営改善の延長線上に補助金を位置づけること、これが補助金の恩恵を最大限に活かす道です。「補助金がなくなっても生き残れるか」という問いを、今一度自社に投げかけてみてください。



補助金は「事業の前提」ではなく「成長を加速する手段」です。



今月の法律情報 ① 弁護士 湯原 伸一

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？（4回目）

【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と不安です。

【回答】

前回までで取締役会設置会社における取締役を解任するための手続きを解説しました。今回からは取締役会を設置していない会社（取締役会非設置会社）における手続きについて解説します。

【解説】

取締役会が設置されていない会社は、取締役会設置会社と比較して、手続きが簡素化されているのが特徴です。

【手続き①】株主総会の招集決定

取締役会非設置会社では、取締役会が存在しない以上、取締役会の招集手続き及び取締役会の決議という手続きがありません。

このため、原則的には、取締役が株主総会の日時及び場所、目的事項を定め（会社法第298条第1項）、招集することになります（会社法第296条第3項）。

もっとも、取締役の解任が問題となる場合、一般的には複数の取締役が選任されている場合となるため、次のようなルールに従う必要があります。

■取締役の過半数による決定（会社法第348条第2項）

（※取締役2名、内1名を解任対象としたい場合、解任対象となる取締役が反対すれば、過半数の決定ができません。この場合、少数株主による株主総会招集手続き（会社法第297条）を利用するなど別手段を講じる必要があります）

■「過半数」の意味内容の確認

（※例えば、取締役が2人の場合、過半数とは2人の場合を指し、1人だけでは過半数に達したことにはなりません）

■特別利害関係は非適用

（※取締役会設置会社の場合、特別利害（会社法第369条第2項）があれば決議に加わることができないのですが、取締役会非設置会社にはそもそも適用がありません。このため、会社法第348条第2項に基づく決定の際に、特別利害関係を理由に排除することはできないことに注意を要します）

【手続き②】株主総会の招集手続き

取締役の過半数の決定があった場合、株主総会の招集手続きを実施する必要があります。

なお、招集手続きルールについて定款に何らかの規定を設けている場合も多いため、まずは定款を確認する必要があります。定款に特に規定がない場合は、次のような会社法が定めるルールに則って招集手続きを実施することになります。

■各取締役が招集する（会社法第 299 条第 1 項）

■招集通知を発送する（会社法第 299 条第 2 項以下）

（※招集通知記載事項は法定化されています）

（※発送方法は書面に限定されません。取締役会設置会社とは異なることに注意を要します。もっとも、履歴が残る手紙やメール等を用いることをお勧めします）

（※解任対象となる取締役が株主である場合、招集通知を発送する必要があります）

■株主総会開催の 1 週間前までに招集通知を発送する（会社法第 299 条第 1 項）

（※この「1 週間」のカウントですが、発送日と開催日を除く期間が 1 週間という意味です。例えば、7 月 15 日に株主総会を開催する場合、7 月 7 日までに招集通知を発送する必要があります）の特別利害関係問題は生じないことに注意を要します）

■補助金活用前に必ず確認！「賃上げ要件」をシミュレーションしていますか？

補助金を活用して設備投資や新規事業に取り組もうと考えている企業は多いと思います。

しかし、申請前にぜひ確認していただきたいことがあります。

それは「賃上げ要件を本当に達成できるのか」という点です。

近年、多くの補助金では「一人当たり給与支給総額を年平均成長率 3.5%以上増加させる」などの賃上げ要件が設定されています。目標を達成できなかった場合は、補助金の返還対象となるため、申請前のシミュレーションが非常に重要です。

【従業員数が多いほど影響は大きい】

例えば、従業員 1 人当たりの年収が 400 万円の会社を例に考えてみます。

年平均 3.5% で給与を増やす場合、初年度だけでも 1 人当たり年間約 14 万円の賃上げが必要になります。

従業員が 20 名いれば、14 万円×20 名=約 280 万円の人件費増となります。

さらに、年平均成長率 3.5% を維持するためには翌年以降も給与を引き上げていく必要があります。

その結果、3 年後には 1 人当たりの年収は約 443 万円となり、給与総額は基準年と比較して約 870 万円増加する計算になります（概算・社会保険料の会社負担は含まず）。

【補助金額だけで判断しないことが大切】

例えば 500 万円の補助金を受けられるとしても、従業員数が多い企業では、数年間の人件費増加額を考えると、補助金によるメリット以上に給与負担が増えるケースも十分考えられます。

もちろん、賃上げ自体は従業員の定着や採用力向上につながる重要な投資です。

しかし、「補助金を受けるためだけ」に無理な賃上げ計画を立ててしまうと、その後の経営を圧迫する可能性があります。

【補助金は採択がゴールではない】

補助金を申請する前には、次の 3 点をぜひ専門家と一緒に確認してください。

- ・ 毎年どの程度の賃上げが必要になるのか
- ・ 人件費は 3～5 年間でどれくらい増えるのか
- ・ 設備投資による利益増加で、その人件費を十分に吸収できるのか

補助金は「もらえる金額」だけで判断するものではありません。

補助金による投資効果と、将来的な賃上げ負担を合わせてシミュレーションし、自社にとって本当にメリットがあるかを判断することが大切です。

補助金の制度は複雑で、賃上げ要件の考え方や将来の人件費への影響は、企業の状況によって大きく異なります。

補助金を申請する前には、専門家と一緒にシミュレーションを行い、無理のない計画で活用するようにしましょう。