

# YUBISUI NEWS

企業版

No. 106  
2024

特集 令和 6 年度税制改正大綱速報



# CONTENTS

相続事例	死亡保険金～非課税枠活用のすゝめ～ .....	02
特集	令和6年度税制改正大綱速報 .....	03
社労事業部からのアドバイス	最低賃金引上げと 就業環境の変化について part2 .....	09
コンサルの現場から	「営業活動の可視化」がもたらす 売り上げの安定成長 .....	11
医療介護専門部より	医療法人の経営情報義務化について .....	13
News	新 NISA・iDeCo の活用方法オンラインセミナーのご案内 .....	15

# 死亡保険金 非課税枠活用のすゝめ



相続専門部  
田中 隆文

## 1. はじめに

皆さま、「生命保険は相続税対策に効果的」と一度は聞いたことがあるのではないのでしょうか。試しに「相続対策」とネットでご検索していただくと、数個ある対策の内一つは「生命保険に加入する」と出てくるはずです。ではなぜ、効果的なのでしょうか?その理由は「死亡保険金の非課税枠」があるからです。

## 2. 死亡保険金の非課税枠とは?

相続税法上、死亡保険金はみなし相続財産として取り扱われ、相続税の課税対象となります。しかし、相続人の生活の安定を図る目的から、「500万円×法定相続人の数」までは非課税となります。例えば、母、長男、次男の3人家族の場合、母死亡時の非課税枠は500万円×2人(長男、次男)=1,000万円となります。なお、相続人以外を受取人に行っているケース等は、非課税枠が使えないのでご注意ください。

## 3. 具体例

母、長男、次男の3人家族、母の財産は普通預金6,000万円のみとします。生命保険の加入金額の違いによる、母死亡時の相続税額は以下のようになります。

	ケース①	ケース②	ケース③
死亡保険金	0円	500万円	1,000万円
普通預金	6,000万円	※5,500万円	※5,000万円
相続税額	180万円	130万円	80万円

※生命保険は、母のお金で支払うため、普通預金は減少します。

非課税枠は500万円×2人(長男、次男)=1,000万円なので、ケース②、③の死亡保険金は全額非課税となります。その結果、普通預金にのみ課税され、ケース①とケース③の相続税額の差は「100万円(180万円-80万円)」となります。なお、財産の額や家族の人数によっては、さらに差が広がる可能性があります。

## 4. おわりに

非課税枠を上手に活用して、相続税額を減らしませんか?以下2つにお心当たりのある方は是非、弊社担当者又は相続専門部へご相談ください。

過去、年齢制限により生命保険に加入できなかった。(近年、90歳まで加入できる生命保険など様々な商品が存在します)

非課税枠が1,000万円あるにもかかわらず、500万円しか生命保険に加入していない。(非課税枠を有効活用できていません)



## 特集

# 令和6年度 税制改正大綱速報

### はじめに

令和5年は30年ぶりとなる高水準の賃上げ、過去最大の民間投資など、コロナ禍による景気の落ち込みから回復したと言えます。しかしながら、岸田内閣が目指す「賃金上昇」→「消費の拡大」→「企業収益の改善(投資拡大)」→「賃金上昇」という好循環によるデフレ脱却には未だ至っておりません。

そこで令和6年度税制改正大綱では、動き始めた日本経済をデフレ脱却・構造転換に向けた千載一遇のチャンスと捉えて、企業の賃上げを支援するような改正が盛り込まれました。また、企業の賃上げを後押しするとともに、個人への定額減税を行います。目に見える形で個人の可処分所得を増加させ、企業の賃上げと相まって国民所得の伸びが物価上昇を上回る状況を作り出す狙いがあります。

すべての改正内容をご紹介しますことはできませんが、主だった改正点をご紹介します。

### 1. 所得税

#### (1) 所得税・住民税の定額減税

前述したようにデフレ脱却と「賃金上昇・消費拡大・投資拡大」の好循環の実現を図るために、令和6年度の所得税・住民税の定額減税が実施されます。

給与の支払いを行っている事業者が、令和6年6月以降に支払う給与に係る源泉徴収税額から、特別控除の額を控除していくことになります。

#### 控除額、控除の対象者

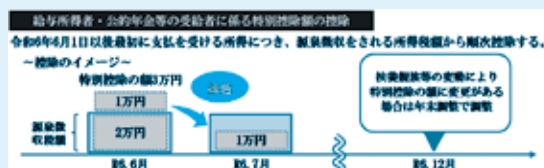
##### ・特別控除の額

	所得税	住民税
本人	3万円	1万円
扶養親族等※	3万円/人	1万円/人

※合計所得金額が48万円以下で国内居住者に限る

##### ・対象者

令和6年分合計所得1,805万円以下（給与収入の場合、収入2,000万円以下）



給与の支払いを行っている事業者が、従業員の所得税減税額を給与から調整することになります。

企業が従業員の源泉徴収を調整することにより、政府による定額減税を実現することになります。企業は従業員ごとに特別控除額を計算して、給与に係る源泉徴収額から控除していくことになりますので、給与計算にはご注意ください。

#### (2) 子育て世帯等に対する住宅ローン控除の拡充

令和4年度税制改正によって住宅ローン控除は控除率が1%から0.7%に、住宅ローン減税額の計算基礎となる借入限度額についても縮小されるような改正がなされていました。令和6年度税制改正大綱においては子育て世帯への支援強化の必要性や、急激な住宅価格の上昇等の状況を踏まえ、子育て特例対象個人について借入限度額の上限額を引き上げる改正が行われます。

		入居時期		令和7年
		令和6年	子育て特例対象個人	
借入限度額	長期優良住宅・低炭素住宅	4,500万円	5,000万円	4,500万円
	2国基準省エネ住宅	3,500万円	4,500万円	3,500万円
	省エネ基準適合住宅	3,000万円	4,000万円	3,000万円
	その他の住宅	0円(令和5年中に建築確認を受けた住宅等:2,000万円)	3,000万円	
中古	認定住宅等			
	その他の住宅	0円(一定の耐震基準に適合する住宅:2,000万円)		
控除期間	新築	13年(令和5年中に建築確認を受けた住宅等:10年)		
	中古	10年		
所得要件		合計所得金額が2,000万円以下		
床面積要件		50㎡以上 ※合計借入金額が1,000万円以下の場合10㎡以上		



堺事業部  
税理士 天谷 翔

子育て特例対象個人(下記のいずれかに該当)

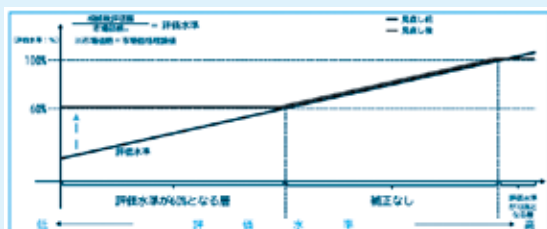
- ・本人が40歳未満で配偶者を有する者
- ・本人が40歳以上で40歳未満の配偶者を有する者
- ・19歳未満の扶養親族を有する者

## 2.資産税

### (1)マンション評価通達の見直し

令和6年度税制改正大綱によるものではありませんが、注目度の高い変更点であるためご紹介致します。マンションの相続税計算時における評価額と市場における時価に乖離が生じており、適正な課税が行われていないとの指摘がありました。

そこで納税者がマンションを購入し、評価額が著しく圧縮された場合には、その評価額を市場価格の6割程度まで引き上げます。これにより課税の公平を図る狙いがあります。



(「国税庁報道発表資料」より引用)

(「国税庁報道発表資料」より引用)

これまでは、タワーマンションを購入することにより相続財産を圧縮し、相続税額を節税する、いわゆるタワマン節税が行

われていました。しかし本改正により、タワマン節税は封じられることになります。

### (2)直系尊属から住宅取得等資金の贈与を受けた場合の贈与税の非課税措置

子や孫に住宅を取得するための資金として贈与する場合には、一定金額までは非課税となる制度があります。令和5年までの規定でしたが、対象となる住宅に見直しが入った上で適用期限が3年間延長されます。

#### 【対象住宅】

・省エネ住宅(下記①～③に該当するもの)

①断熱等性能等級5以上または一次エネルギー消費量等級6以上の住宅(※)

②耐震等級2以上または免震建築物の住宅

③高齢者配慮対策等級3以上の住宅

(※)令和5年中に建築確認を受けているものや、令和6年6月までに建築されたものについては、耐熱性能等級4以上または一次エネルギー消費量等級4の住宅

・上記以外の住宅

#### 【非課税額】

・省エネ住宅・・・1,000万円

・上記以外の住宅・・・500万円

#### 【贈与される方の要件】

・贈与した人の子又は孫であること

(贈与者の直系卑属であること)

・贈与を受けた年の1月1日時点で18歳以上

・贈与を受けた年の所得税に係る合計所得金額が2,000万円以下であること

・平成21年分から令和3年分までの贈与税の申告で「住宅取得等資金の非課税」の適用を受けていないこと

- ・住宅の購入先が親族など、特別の関係のある人からでないこと
- ・贈与を受けた年の翌年3月15日までに、住宅取得等資金の全額を充てて住宅の取得をすること
- ・贈与を受けた時に日本国内に住所を有すること

本記事には書ききれませんが、上記の他にも非課税のための要件がございます。また、本規定を適用するためには、贈与税の納付がなくとも贈与税の申告が必要になります。本規定に興味ございましたら、弊社にお問い合わせいただければ幸いです。

### 3.法人税

#### (1)中小企業向け賃上げ促進税制

岸田内閣は企業による賃上げの実施がデフレ脱却に必要不可欠なものであると表明しています。雇用の7割は中小企業が担っている反面、6割もの中小企業が赤字企業となっています。既存の賃上げ促進税制では赤字企業にはメリットがなく、満身に賃上げを後押しできるものではありませんでした。そこで赤字企業であっても賃上げによるインセンティブを享受できる仕組みに改正されます。

改正案	
①適用要件	☑ 雇用者給与等総比較(前期)雇用者給与等×101.5%
②上乗せ	☑ 雇用者給与等総比較(前期)雇用者給与等×102.5%
③上乗せ	次の要件のいずれも満たした場合に適用可 ☑ 教育訓練費総比較(前期)教育訓練費×105% ☑ 教育訓練費÷雇用者給与等×0.05%
④上乗せ	☑ プラチナくるみん(orえるぼし)認定又はくるみん認定又はえるぼし認定(2段階目以上)を受けている
⑤控除税額	<ul style="list-style-type: none"> <li>・①を満たす場合 …給与増加額×控除率(15%)</li> <li>・②を満たす場合 …控除率+15%</li> <li>・③を満たす場合 …控除率+10%</li> <li>・④を満たす場合 …控除率+5%</li> </ul> <div>最大 控除率45%</div>
⑥繰越控除	控除限度超過額を5年間繰越することが可能 ※雇用者給与等が前年を超える場合に限り適用可能

最大のポイントは、5年間の繰越しが可能となった点です。今までは赤字企業の場合には、賃上げによるインセンティブ

を享受できませんでした。本改正により5年間の繰越しが可能になったので、賃上げを行った後の5年間で黒字転換となれば、過去の賃上げによるインセンティブを享受することができます。

また、本改正は赤字企業だけでなく黒字企業にもメリットがあります。本規定による法人税減税額は、「給与増加額×控率」によって計算をします。しかし、法人税減税額は法人税額の20%という上限があります。現行税制では法人税額の20%を超える法人税減税額は切り捨てられていましたが、本改正により5年にわたって繰越しが可能となります。

#### (2)従業員2,000人以下の法人向け賃上げ促進税制

全法人向けの賃上げ促進税制については、従業員2,000人を基準に税制が区分されます。上記3(1)でご紹介した「中小企業向け賃上げ促進税制」が適用できない場合は、従業員2,000人を基準に賃上げ促進税制の適用可否を判定することになります。

改正案		
資本金	従業員数	判定
1億円超	2,000人超	大企業
	2,000人以下	中堅企業(※2)
1億円以下	従業員数判定なし	中小企業(※1)

※1 適用除外事業者(所得15億円超の法人)を除く

※2 グループ全体での従業員数が1万人を超える法人グループに属する法人を除く

改正案	
①適用要件	次の要件を満たした場合に適用可 ☑ 継続雇用者給与等総比較(前期)継続雇用者給与等×103%
②上乗せ	☑ 継続雇用者給与等総比較(前期)継続雇用者給与等×104%
③上乗せ	次の要件のいずれも満たした場合に適用可 ☑ 教育訓練費総比較(前期)教育訓練費×110% ☑ 教育訓練費÷雇用者給与等×0.05%
④上乗せ	☑ プラチナくるみん(orえるぼし)認定又はえるぼし認定(3段階目)を受けている
⑤控除税額	<ul style="list-style-type: none"> <li>・①を満たす場合 …給与増加額×控除率(10%)</li> <li>・②を満たす場合 …控除率+15%</li> <li>・③を満たす場合 …控除率+5%</li> <li>・④を満たす場合 …控除率+5%</li> </ul> <div>(イメージ) </div>



継続雇用者とは、前期及び今期を通じてすべての月分の給与支払があった国内雇用者を言います<sup>(※)</sup>。

途中入社・退社社員への給与や新入社員への給与は判定には含めません。継続雇用者給与の算出には時間を要しますので、決算時には余裕をもってスケジューリングしていただければと思います。

(※) 継続雇用者は、雇用保険法の一般被保険者に限られます。その他にも一定の要件がありますのでご注意ください。

また、中小企業向け賃上げ促進税制と違って控除できなかった金額を翌年以降に繰越すことは出来ません。

### (3) 従業員2,000人超の法人向け賃上げ促進税制

上記3(1)の「中小企業向け賃上げ促進税制」が適用できない企業で従業員数が2,000人超の場合は本税制の適用を検討することになります。

改正案	
① 適用要件	次の要件を満たした場合に適用可 ☑ 継続雇用者給与等と比較(前期) 継続雇用者給与等×103%
② 上乗せ	☑ 継続雇用者給与等と比較(前期) 継続雇用者給与等×104%
③ 上乗せ	☑ 継続雇用者給与等と比較(前期) 継続雇用者給与等×105%
④ 上乗せ	☑ 継続雇用者給与等と比較(前期) 継続雇用者給与等×107%
⑤ 上乗せ	次の要件のいずれも満たした場合に適用可 ☑ 教育訓練費≥前年度教育訓練費×110% ☑ 教育訓練費≥雇用者給与等支給額×0.05%
⑥ 上乗せ	☑ プラチナくるみん(おえるぼし)認定を受けている
⑦ 控除税額	・ ①を満たす場合 …給与増加額×控除率(10%) ・ ②を満たす場合 …控除率+5% ・ ③を満たす場合 …控除率+10% ・ ④を満たす場合 …控除率+15% ・ ⑤を満たす場合 …控除率+5% ・ ⑥を満たす場合 …控除率+5% ③～④は増加割合に応じていずれかを適用

また、下記のいずれかに該当する企業にはマルチステーキホルダー方針の公表が要件に加えられます。

① 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業

② 従業員数2,000人以上の企業

本税制においても、控除できなかった金額を翌年以後に繰越すことはできません。

岸田内閣は中小企業向けと全企業向けに分かれて賃上げ促進税制を、中小企業向け・従業員数2,000人以下

の企業向け・従業員数2,000人超の企業向けの3分類に区分しました。中小企業であれば、中小企業向けと従業員数2,000人以下の企業向けの2つの税制適用を検討する必要があります。この2つは重複適用ができません。控除率や繰越が可能な点からも中小企業向けの賃上げ促進税制を優先的に判定し、適用できなかった場合に従業員数2,000人以下の企業向けの賃上げ促進税制の適用を検討しましょう。

### (4) 交際費等の損金不算入制度の延長と見直し

交際費に対する課税制度は、中小企業であれば年間800万円を超える場合には法人税の計算上その超える部分の金額は経費にすることができません。

また、平成18年の税制改正により1人当たり5,000円以下の飲食費(社内飲食費を除く)は交際費に該当せず、経費にすることができます。この5,000円の基準について、近年における物価上昇による飲食費の高騰によって、令和の時代にそぐわないものになっているとの指摘がなされていました。

今回の改正により5,000円の基準が10,000円に引き上げられることになります。

交際費等から除外する飲食費等(※1)	改正案(令和6年4月1日以降の支出)
	1人当たり10,000円以下の飲食費等
中小法人等(※2)の損金算入の特例	損金算入可能額(下記①、②の選択適用) ① 交際費等のうち年800万円
	② 1人当たり10,000円を超える飲食費等の50%
大法人(中小法人等以外)の損金算入の特例	損金算入可能額 1人当たり10,000円を超える飲食費等の50%
資本金100億円超の法人	交際費等の全額が損金不算入

※1 専らその法人の役員、従業員等に対する社内飲食費等を除きます。

※2 期末資本金1億円以下の法人等(資本金の額等が5億円以上の法人の完全子法人等を除く)

交際費から1人当たり10,000円以下の飲食費を除外するためには、次の事項を記載した書類を保存しておく必要があります。

① 飲食等の日付

② 飲食等に参加した者の人数

③ その費用の金額並びに飲食店の名称及び所在地

④ 飲食等に参加した得意先・仕入先その他事業に関係のある

者の氏名または名称及びその関係

レシートや領収書に①～③の事項が記載されている場合にはその裏面に④を記載することで対応が可能です。

#### (5) 中小企業事業再編投資損失準備金制度

中小企業のM&Aでは、買収後にリスクが顕在化することが少なくありません。そのようなリスクを軽減するために令和3年度税制改正により経営資源集約化税制が創設されました。令和6年度税制改正大綱では、更なる経営資源の集約化を支援するため、現行制度よりも損金算入限度額や据置期間等を拡大した新制度が創設されます。

経営資源集約化税制	
損金算入限度	株式取得価額の70%
取崩し	据置期間15年間経過後の5年間にかけて均等取崩し、減損や売却時に取崩し
対象株式要件	取得価額10億円以下 経営力向上計画の認定が必要

(令和3年度税制改正内容)

中小企業事業再編投資損失準備金制度(新制度)	
損金算入限度	(初回) 株式取得価額の90%、120日以降 株式取得価額の100%
取崩し	据置期間(10年間)経過後の5年間にかけて均等取崩し、減損や売却時に取崩し(現行制度と同様)
対象株式要件	取得価額1億円以上100億円以下 特別事業再編計画(仮)の認定が必要

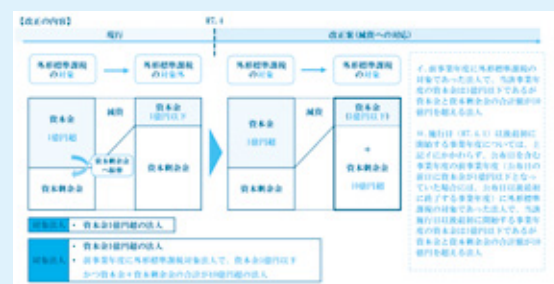
(令和6年度税制改正大綱内容)

制度内容としては、M&Aにより取得した株式価額の最大100%を上限に積立処理を行うことで、損金算入することが可能になります。(本来であれば株式として取得したものは資産計上となり、損金にすることができません。)M&Aを活発化させ、後継者が不足する中小企業の雇用を確保しつつ、成長分野への円滑な労働力移行を目的としています。

積立により損金算入した金額は、10年の据置期間終了後、5年間にわたって均等に益金算入することになります。15年という単位でみると所得の金額に影響はありません。しかし、M&A直後の突発的な資金需要等を考えると1年目で株式取得価額の最大100%を損金算入できる本制度は魅力的なものと言えます。

#### (6) 外形標準課税の改正(減資への対応)

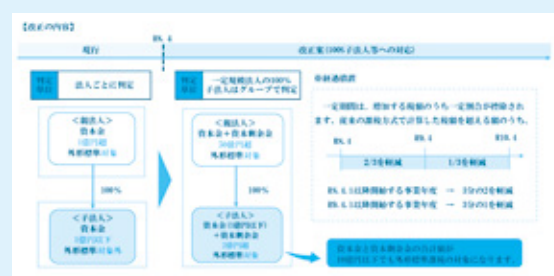
外形標準課税をめぐるのは、企業が課税を逃れるため資本金を1億円以下に減資する事例が多くなっていました。減資の中には単に資本金を資本剰余金へ振替えている事例も見られました。そこで資本金が1億円以下となった場合でも、資本金と資本剰余金の合計額が10億円を超える場合には、外形標準課税の対象とされます。



既に外形標準課税の対象となっている法人は本税制の公布日(令和6年3月31日と予想されます)までに減資を行うことで、本税制の適用対象外となることが出来ます。現在、外形標準課税対象法人となっている企業は減資を検討してみたいかがでしょうか。

#### (7) 外形標準課税の改正(100%子法人等への対応)

上記3(6)と同様に企業が課税を逃れるため、組織再編等の際に子会社の資本金を1億円以下に設定する事例が生じていました。そこで親会社の信用力等を背景に事業活動を行う子会社については、資本金が1億円以下になった場合でも、資本金と資本剰余金の合計額が2億円を超える場合には、外形標準課税の対象となります。





「令和6年度税制改正大綱速報」は  
ゆびすい HP からご覧いただけます。



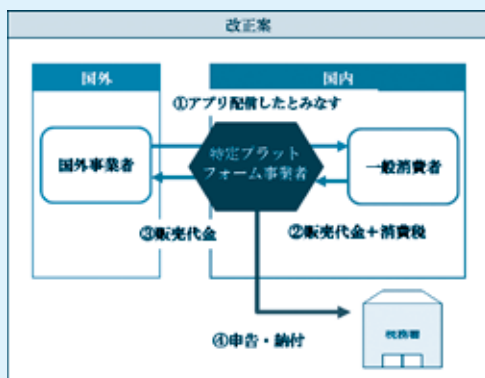
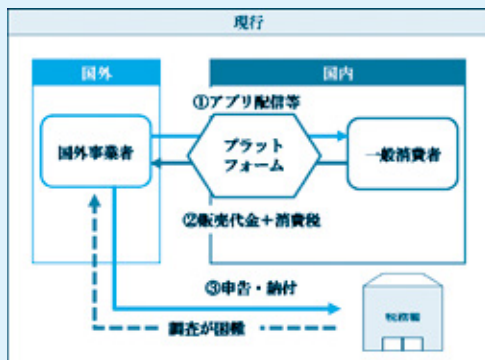
親会社に対して資本剰余金を原資とする配当を実施し、資本金と資本剰余金の合計額を2億円以下とすることで、本税制の適用外とすることができます。ただし、本税制の公布日(令和6年3月31日と予想されます)までに配当を実施する必要がありますのでご注意ください。

#### 4.消費税

##### (1)プラットフォーム課税制度の導入

デジタル市場は、大規模なプラットフォームの存在を背景に、年々市場規模が拡大しています。そのため多くの国外事業者が日本市場にも参入しており、国外事業者が納めるべき消費税の課税関係が把握しにくい状況にありました。そこでそのような問題を解決すべく国内外の取引条件や課税の公平性を確保する観点からプラットフォーム課税制度が導入されます。

◆イメージ…アプリストア(プラットフォーム)を通じてアプリを配信



プラットフォームにおけるアプリ配信者は、国内に拠点を持たない国外事業者が数多く存在し、納税義務者の補足や調査・徴収に限界がありました。そこでプラットフォームを提供しているプラットフォーム事業者に対して消費税納税義務を課すことで、課税の公平性を図る目的があります。

#### おわりに

ページ数の都合で割愛しましたが、他にも「研究開発税制の税額控除制度の見直し」や「イノベーションボックス税制の創設」、「支払調書等のe-Taxを使用する方法等による提出義務制度」などがあります。ご興味ございましたら、ゆびすいHPにて「税制改正大綱速報」を公開しておりますので、ご覧いただければ幸いです。

また、令和6年度税制改正大綱には盛り込まれませんでした。今後の税制改正の検討事項として次の項目が挙げられています。

##### ①扶養控除等の見直し

児童手当については、所得制限の撤廃と同時に支給期間について18歳まで延長されることになります。この児童手当の見直しに伴い新たに支給対象となる16歳から18歳までの扶養控除が削減される見込みとなっています。

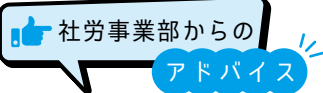
##### ②ひとり親控除の見直し

困難な境遇に置かれているひとり親の自立支援を進める観点から、対象となるひとり親の所得要件の緩和、控除額の引き上げが検討されています。

##### ③生命保険料控除の見直し

23歳未満の扶養親族を有する場合には、現行4万円の適用限度額に対して2万円の上乗せ措置を講ずることが検討されています。

令和6年度税制改正大綱の目玉は何といっても所得税・住民税の定額減税です。定額減税を行う手間は企業が負担するなど腑に落ちない部分もありますが、減税は嬉しいものですね。ちなみに年収が2,000万円を超える場合には、定額減税を適用することはできませんのでご注意ください。



## 最低賃金の引き上げと 就業環境の変化について part2

### 【はじめに】

2023年10月に全国で最低賃金の引き上げが行われました。全国加重平均額は、審議会の目安を上回り、昨年度から43円引上げの全国加重平均1,004円です。また先日、岸田総理が「2030年半ばまでに最低賃金を1,500円に引き上げる」ことを表明し、今後の中長期的に最低賃金が見直される可能性が高いです。

さらに、雇用保険の適用拡大の話も出ています。確定ではありませんが、概要は下記の2つになります。

- ①週10時間以上の労働者は適用になること。
- ②現時点では、適用年月日を、2028年(令和10年)度中を予定している。

最低賃金の引き上げや、雇用保険・社会保険の適用拡大の背景には、2025年問題(※1)があります。

(※1)2025年には、団塊世代が後期高齢者となることで、社会保障費の負担増や人材不足が深刻化する問題。

本稿では、社会保険の適用拡大に伴い、「社会保険上の扶養」について、おさらいをしていきます。

### 【いわゆる「年収の壁」について】

厚生年金保険及び健康保険においては、会社員の配偶者等で一定の収入がない方は、被扶養者(第3号被保険者)として、社会保険料の負担が発生しません。

つまり「社会保険上の扶養内」に入っている方です。

こうした方の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少するため、106万や130万に収まるように就業調整している方も多いのではないのでしょうか。その収入基準(年収換算で106万円や130万円)がいわゆる「年収の壁」と呼ばれています。

#### 〈1〉年収106万円の壁

従業員100人超企業に週20時間以上で勤務する場合で、下記の要件4つすべて満たすと、社会保険加入になります。

- ① 週の所定労働時間が20時間以上であること。
- ② 雇用期間が2カ月以上見込まれること。
- ③ 賃金の月額が8.8万円以上であること。
- ④ 学生でないこと。

・「従業員100人超」は、令和6年10月に従業員50人超の企業まで拡大。

・「従業員数」は、企業の「厚生年金保険の適用対象者数(被保険者数)」で判断。



社労事業部  
眞崎 一平

## 〈2〉年収130万円の壁

さらに130万円を超えると、「社会保険上の扶養」から外れます。

ただし、人手不足による労働時間延長などによる一時的な収入の変動により130万円を超えてしまったときは、その旨を会社が証明することにより、連続2回までであれば、引き続き扶養に入り続けることが可能です。あくまで「一時的な収入の変動」であることが要件の為、明らかに130万円を超えるような内容の雇用形態に変更した場合は、扶養から抜ける必要が出てきますので注意しましょう。

※こちらについては、時限的な取り扱いについての記載がありませんので、いつまで有効となるかは現時点で不明です。

Q、「一時的な収入」であることをどのように証明をすればいいですか？

A、勤務先の事業主が一時的な収入であることを証明する必要があります。証明の様式は厚生労働省のウェブサイトにて公開されています。

Q、2つ以上の事業所に勤務している場合も対象となるのでしょうか？

A、対象となります。証明については、人手不足に伴う労働時間の延長等を行った事業主から取得してください。

Q、130万円を超えた分の金額に、条件はあるのでしょうか？

A、現段階で、上限についての発表はありません。

Q、「連続2回」とはどのような場合を指しますか？

A、例えば、ある年に130万円を超えた、2年目は超えなかった場合、「連続」ではないため、カウントがリセットされます。したがって、3年目・4年目に130万円を超えても扶養から外れないことが予想されます。詳しくは被保険者が加入する健保組合へご相談ください。

## 【おわりに】

令和6年10月1日より、社会保険適用拡大の対象事業所へお勤めの方がいらっしゃるかと思います。時給が上がる方や、労働時間を延ばそうと考えている方は注意が必要です。「扶養を抜ける」ことで、将来、厚生年金として還ってくるというメリットもあります。短期的な収入額を重視するか、長期的な収入を考えるのか、ご自身のライフスタイルに合った働き方を見つけてみてくださいね。

また、社会保険に加入する年収の目安が「70万円」に変わると予想されています。つまり、新基準の要件が「賃金月額が5万8,000円（年収に換算すると約70万円）以上」になる日もそう遠くないかもしれません。

はじめにも記載したように、2025年には団塊の世代が後期高齢者になるため、社会保障費の負担が一気に大きくなることが予想されます。社会保障費は給与から天引きされる社会保険料が大きな財源となっています。既に被保険者となっている人の社会保険料を上げるには、限界があるため、被保険者に該当する人を増やそうという方向です。「扶養内で働きたい」と考えている方は、今後の動向に注視しましょう。なにかお困りのことがありましたら、いつでもゆびすいの労務担当にご相談ください。



## 「営業活動の可視化」がもたらす 売上げの安定成長

『モノづくり大国 日本』 1960年代以降、高度成長期だった我々は長らくそう呼ばれ、“カイゼン”など日本の高い技術力によって生み出されたプロダクトが世界を席巻していました。そう、「良いモノを作れば売れていた」のです。現在においてもTBS系にて“下町ロケット”や“陸王”というドラマが流行り、改めて日本が誇るモノづくり技術に脚光が浴びせられています。

しかし、良いモノを作った“だけ”では売れなくなっています。高度経済成長期当時に比べ、物があふれ顧客のニーズも多岐にわたっている為、それに沿った適切な提供が必要だからです。「売上げが向上しない」とご相談頂くなかにも高い技術力により素晴らしいプロダクトを生産されているお客様は多くいます。

つまり、売上を向上させるには、市場にある顧客ニーズと自社製品を繋ぐ営業活動が欠かせないのです。

本稿では営業に焦点を当て、『セールスパークソン全員で自社の売上げを作り上げる組織』について述べます。

### ■「営業活動の暗黙知化」によるリスク

さて、『セールスパークソン』と聞けば多くの方は話術に長け、コミュニケーション能力が高い人物像を思い描くのではないのでしょうか。もちろん商談の中で自社製品に興味を持たせる為にもそれは重要なファクターでしょう。しかしそれは個々人のみに由来する能力であり、営業活動が属人化されるきっかけでもあります。個人の感覚や経験、スキルに依存してしまっただけでは、組織全体として成果(売上)の底上げにはつながりません。“トップセールス”頼りが常態化しては、その人次第で売上の波が発生するだけでなく、他者を指導育成するノウハウも蓄積されません。

また、いくらトップセールスが頑張っても一人の力には限界があり、他者の販売単価や販売量が上がらなければ全社的な売上げは向上しません。

要するに、「売上げが向上しない」原因の一つとして、営業活動が組織として確立されていないことがあります。

では、組織として確立された営業とはどのような状態を指すのか。私は、『営業活動が全員で共有できる仕組み』だと考えます。安定的に売上げを伸ばすことができる組織は必ずと言っていいほど『適切な営業情報の共有』ができています。

### ■情報の共有手法と情報の活用方法

情報共有をするにも、「ITを利用するもの」と「非ITによるもの」、その中でも「個人に因る暗黙知」と「蓄積される形式知」に分けられます。(右図参照)

「非ITによるもの」では一次的な情報は共有できても、ノウハウの蓄積や効率性の面で制約が多くかかることから、ここでは「ITを利用するもの」とし、次の通り代表的な手法を上げます。

	暗黙知	形式知
ITツール	・ Chat ・ メール	・ 管理ツール ・ 日報
非IT利用	・ 会議 ・ 掲示板 ・ メモ	CRM SFA



経営コンサルティング事業部  
田村 健一

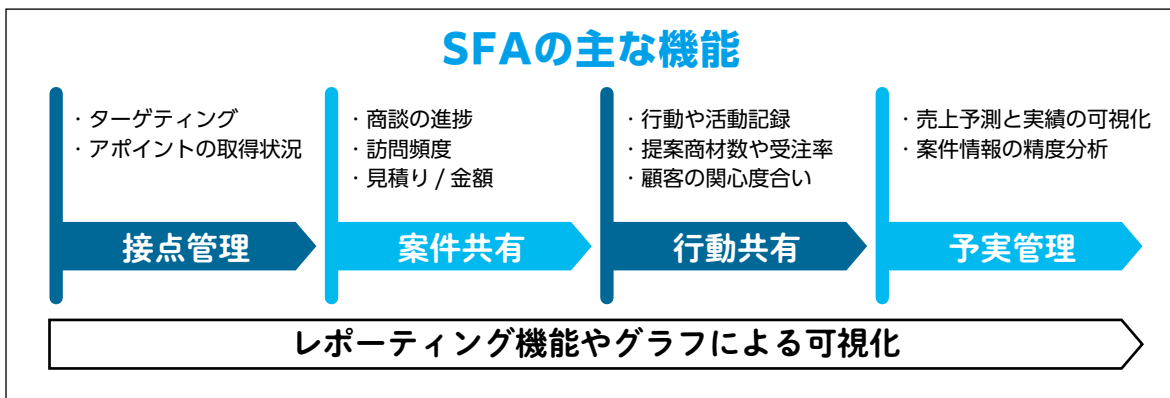
- ①Chat(社内コミュニケーションツール)
- ②CRM(顧客管理ツール:Customer Relationship Management)
- ③SFA(営業支援ツール:Sales Force Automation)

まず初めに、①Chatに関して言えば企業導入率は凡そ3割弱となっており、コロナ禍の在宅勤務などを機に少しずつ浸透はしてきているでしょう。メールよりも手軽にコミュニケーションが取れ、リアルタイム性のある営業情報の共有やそれに対するアドバイスが可能です。

次に、②CRMは顧客情報をデータベースで管理することで顧客に紐づくあらゆる情報を共有できます。これによって購買推移や過去の対応履歴を残すことができ、それを基に営業活

動の優先順位付けや改善点の洗い出し、チーム内での適切なアドバイスが可能となります。

最後にSFAです。これは直訳すると“営業力自動化”となりますが、システムが自動であらゆる営業活動を実施してくれるのではなく、売上の予実管理、案件毎の進捗共有などを行えます。あらゆる営業活動を見える化させることで、セールスパーソン自らPDCAを回すことができるだけでなく、ターゲティングや顧客と接点を持つタイミング、仮説やアプローチ方法までチームメンバー全員とリアルタイムに共有を行うことができます。それによって、ナレッジを蓄積し育成への転嫁や、助言を送ることが可能です。



当然、業界や個社にもよりますが多くの企業では、初回接点を持った商談から契約や納品を経て自社の売り上げとして計上されるにはタイムラグが発生するケースが多いかと思います。また、1度の訪問では契約とならず2～3度と訪問するケースもあるでしょう。そのような過程で見込んでいた売り上げが後ろ倒しとなったり、最悪の場合、失注となる可能性も考えられます。日々の営業活動を可視化し、行動や予実管理をシステムによって高い精度で管理/分析することで、リスクを最小限に抑え、軌道修正も都度行うことができます。

## ■まとめ

営業情報の見える化(つまり、ITツールの導入)には労力と費用を要します。しかし、適切な運用を行えばセールスパーソンの全体的な底上げを図ることができ、安定的な売り上げの成長が見込めるのも確かです。これを機にこれまでの営業体制を見直されてみてはいかがでしょうか。もし、自社に適したツールが分からない、本当に効果が出るか不安など、お困りごとがございましたらお気軽にご相談下さい。

## 医療法人の経営情報義務化について

### 1. はじめに

医療法の改正により、医療法人の経営情報に関するデータベースが施行された結果、全ての医療法人(※1)に対し、病院や診療所の経営情報の報告が義務化されました。この制度は、2023年8月以降に決算期を迎える法人から適用されます。

医療法人は従来、会計年度終了後3か月以内に都道府県に対し、決算書(事業報告書等)の届出をしていました。経営情報の報告義務化は、この事業報告書等の届出とは別に、会計年度終了後3か月以内に都道府県に報告する(※2)ため、事務負担が増えることが予想されます。

※1 当該報告を行う会計年度における法人税の計算において、租税特別措置法67条第1項の規程による社会保険診療報酬の所得計算の特例を適用している場合(いわゆる概算経費の特例)は、対象外になります。

※2 医療法第51条第5項の規定により、公認会計士または監査法人の監査を受けなければならないこととされている医療法人は、会計年度終了後4か月以内。

### 2. 報告方法

医療法人が経営情報の報告をする方法は下記(1)と(2)の2つの方法があります。

#### (1)医療機関等情報支援システム(G-MIS)により報告する方法

医療機関等情報支援システム(G-MIS)とは、厚生労働省が運営するシステムをいい、インターネットから使用できます。医療法人は、G-MISにログインを行い、報告を行います。G-MISでは、経営情報の報告だけでなく、事業報告書等の届出も行うことができます。今まで書面で提出されていた法人は、これを機にG-MISでの提出に切り替えてみてはいかがでしょうか。



「G-MISを使った報告のイメージ図(出典:厚生労働省リーフレット)」

#### (2)事業報告書等の届出と併せて、書面で報告する方法

書面で報告する方法とは、今まで医療法人が事業報告書等の届出を書面で作成し、郵送していた方法と同じように、経営情報の報告も書面で行う方法です。

### 3. その他報告に関する情報

#### (1)報告書類の入手方法

医療法人は、G-MISからダウンロードから様式をダウンロードし、必要箇所を入力した上でアップロードを行います。様式は1~3まであり、それぞれ該当する様式を選択する必要があります。





- ①様式1・・・病院用
- ②様式2・・・診療所用
- ③様式3・・・報告対象外報告書(概算経費適用法人)

## (2)もし報告しなかったらどうなるのか

報告しなかった場合の罰則は、厚生労働省のQ&Aによれば、医療法人の事業報告書等の届出とは異なり、経営情報等の未報告そのものに罰則は規定されていないとされています。しかし、未報告の状況が改善されない場合は、医療法第64条に規定する都道府県知事の医療法人への指導監査権限(一般規程)の中で対応することが想定されています。したがって、医療法人は事業報告書等の届出と併せて、経営情報等の報告も行うことになります。

## (3)経営情報の報告書の書式例

それぞれの様式では、経営状況に関する情報と職種別給与総額及びその人数に関する情報を報告します。その書式例が公表されていますので、その一部をご紹介します。

(参考2：診療所報告様式)

経営状況に関する情報（診療所）

様式2

医療法人整理番号	
法人番号	
病床・外来管理番号	
医療機関コード	

法人名			役員数(人)			職員数(人)		
診療所所在地	都道府県	市区町村	町域		二次医療圏			

期間（自 至 ）

消費税の経理方式 科 目

主たる診療科 単位：円

01 医業収益

01-01 入院診療収益

01-01-1 保険診療収益（患者負担含む）

01-01-2 公費等診療収益

01-01-3 室料差額収益

01-01-4 その他の診療収益

01-02 外来診療収益

01-02-1 保険診療収益（患者負担含む）

01-02-2 公費等診療収益

01-02-3 その他の診療収益

01-03 その他の医業収益

01-03-1 うち保健予防活動収益

01-03-2 うち運営費補助金収益

02 医業費用

02-01 材料費

職種別給与総額及びその人数に関する情報（診療所）

様式2

医療法人整理番号	
法人番号	
病床・外来管理番号	
医療機関コード	

法人名			役員数(人)			職員数(人)		
診療所所在地	都道府県	市区町村	町域		二次医療圏			

期間（自 至 ）

単位：円

「病床機能報告」報告の有無

職 種	①常勤職員と非常勤職員を区分できる場合				②常勤職員と非常勤職員を区分できない場合			
	常 勤 職 員		人 数 (人)	非 常 勤 職 員		人 数 (人)	給 与 総 額	
	給 料	賞 与		給 料	賞 与		給 料	賞 与
01 医師								
02 歯科医師								
03 薬剤師								
04 看護職員								
04-01 医師								
04-02 助産師								
04-03 看護師								
04-04 准看護師								
05 その他の医療技術者等								
05-01 診療放射線技師								
05-02 臨床工学技士								
05-03 臨床検査技師								
05-04 リハビリスタッフ								

常勤職員と非常勤職員を区分できない場合は

2024年1月新制度スタート!!



# 新NISA・iDeCo の活用方法 オンラインセミナー

2024

4.6 土  
14:00 - 16:00

こんな方におすすめです！

- ✓ 投資に興味はあるけれど、何から始めたらいいかわからない。
- ✓ 専門家がどのような資産運用をしているか知りたい
- ✓ 新制度の中身が知りたい。

セミナー受講で投資信託の活用術を習得しましょう

開催方法 Zoomウェビナー

講師

定員 100名（先着順）

参加費 無料

税理士法人 ゆびすい

税理士

天谷 翔



株式会社ゆびすいコンサルティング

中小企業診断士

本杉 祐也



お申込みはこちらから

二次元コードまたは、WEBサイトからお願いします。

ゆびすい セミナー



お問い合わせ先

税理士法人ゆびすい

担当：中川

MAIL [nakagawa-satuki@yubisui.co.jp](mailto:nakagawa-satuki@yubisui.co.jp)

WEB [www.yubisui.co.jp/seminar/](http://www.yubisui.co.jp/seminar/)