



長野県松本市市上 9-9
TEL:0263-33-2223 FAX:0263-33-2396
長野県長野市七瀬 4 番地 5
TEL:026-291-4153 FAX:026-291-4163
長野県飯田市羽場町一丁目 1-4
TEL: 0265-49-3601 FAX: 0265-49-3605
HP:https://www.narusako.co.jp

- 人口減少が中小企業等の組織に与える影響
- 倒産防止共済（経営セーフティ共済）に関する税制改正について
- くるみん認定・えるぼし認定について
- 社員旅行が増えてきました。一人当たりの金額は？

人口減少が中小企業等の組織に与える影響

総務省が発表した我が国の 2021 年 10 月の総人口が話題となっています。1 億 2550 万 2 千人で、ピークだった 2004 年の 1 億 2784 万人から 11 年連続で減少し、東京都は 26 年ぶりの人口減少、人口増加したのは沖縄県だけでした。1 年間の減少幅・減少率ともに過去最大を更新です。今後も、減少スピードは加速し 2100 年には中位推計で 4 千 770 万人、低位推計だと 3 千 770 万人にまで減少する予想です。明治維新のあった 1868 年が 3 千 330 万人なので、日本は江戸時代末期に逆戻りと言えるでしょう。世界最大の人口 14 億人を誇る中国も 2025 年までには人口減少に転じ、インドが世界一の人口大国になることが予想されています。長野県においても 2001 年の 222 万人をピークに、2022 年には 202 万人まで減少し、2030 年には 184 万人まで減少する予測がされています。過疎地域中心に高齢化と人口減少の進展が全県で起きているため一概には言えませんが、極端な例えをすると 2001 年から 2030 年までの 30 年間で 38 万人の人口である長野市が丸ごとゴースタウンとなるイメージです。

中小企業経営者にとって頭が痛いのは、生産年齢人口の減少です。2005 年には、8 千 442 万人（全人口の 66%）だったものが、2050 年には、4 千 930 万人（全人口の 51%）と、45 年間で 3500 万人減少する予想です。2015 年の国勢調査では 7 千 728 万人だったため予想通りに進行しています。イメージとしては、職場から 3 人のうち 1 人がいなくなり、補充が効かず、職場によっては半減する職場もある状態です。一方で、高齢者は 2005 年に 2 千 576 万人（全人口の 20%）だったのが、2050 年には、3 千 764 万人（全人口の 40%）と人口比で倍増の勢いです。人口減少は、長野県でも全国でも平均的に起きるのではなく、産業や教育、医療福祉、娯楽のある都市にはしばらく人口が流入しますが、過疎地域はますます過疎化し、耕作放棄地や限界集落が増加、部落自体が消滅する事態が加速度的に進行する可能性が大きいです。北海道の夕張市は、1961 年に約 11 万 7 千人いた人口が 2020 年には、7 千人を下回るところまで衰退しています。炭鉱の閉鎖やその後の投資が不的確だった極端な事例ですが、この夕張市のような自治体が全国に出現するかもしれません。

業界分析を行うと、成長している業界よりも衰退している業界の方が勝ち組と負け組の差が明確に出て来ます。生産年齢の減少・労働力の不足によって、求職者は職業や企業などの組織の選別をよりハッキリさせるはず。人気の無い組織や職種はますます敬遠されて、人材確保が通常の中小组織では厳しくなります。政府も、こうした人材不足に対抗すべく、事業再構築や中小企業のグループ化の推進、DX 化の推進など、仕事の再設計するために必要な各種支援を取り揃えている段階です。

人口減少によるしわ寄せは、ある日突然来るのではなく、ジワジワと見えない脅威として進行します。茹でガエルの格言ではないですが、現状維持バイアスから飛び出して、現在の仕事や事業の再構築をする勇気を経営者は持ちたいです。

成迫 升敏

長野県 HP より 長野県少子化・人口減少対策戦略方針(案) 令和 6 年 2 月 6 日発表



↓ 本文 (PDF:581KB)



↑ 概要版 (PDF:573KB)



一営業日に関するお知らせ

9 月 6 日 (金) を 会計部門休業日とさせていただきます
ご迷惑をおかけいたしますが、ご理解のほどよろしくお願いいたします

倒産防止共済（経営セーフティ共済）に関する税制改正について

令和6年度税制改正において、倒産防止共済に関する税制改正がありました。今回は、倒産防止共済制度の概要をご説明させていただいてから、税制改正の内容についてご説明させていただきます。

I. 倒産防止共済の概要

倒産防止共済は、現在約62万社が加入しており、取引先が倒産等をした場合に、無担保・無保証で借入ができる制度です。掛金は月々5,000円～200,000円となっています。また、借入金額は掛金総額の10倍（最大8,000万円）まで借入することができます。

1. 借入について

メリット

- a. 無担保・無保証
- b. 掛金総額の10倍まで借入れが可能（最大8,000万円）
- c. 返済期間は5年から7年（据置期間6か月）
- d. 借入手数料として借入金額の10%が掛金から控除される（手数料を考慮すると実質的な借入金利は2.6%～3.6%）

デメリット

取引先の夜逃げなどの場合には借入不可

2. その他

メリット

- a. 掛金の変更が容易（月々5,000円～200,000円）
- b. 掛金が年払いできる（最大240万円）
- c. 掛金全額が経費（損金）にできる（上限額800万円）
- d. 解約しても掛金全額（解約返戻率100%）戻ってくる（ただし、3年4カ月以上掛けること）
- e. 掛金総額の70%～95%を一時的に借入が可能（借入期間1年・金利0.9% ※令和6年4月現在の金利）

デメリット

解約返戻率は、掛けた年数に応じて変動（12か月未満は掛捨てになる）

独立行政法人
中小企業基盤整備機構 HP より



経営セーフティ共済とは

倒産防止共済は、金融機関などの融資の審査がなく、取引先の倒産等の事実があれば借入することできるため、とても便利な部分があります。また、借入手数料として借入金額の10%が掛金から控除されるため、実質的な借入金利は、2.6%～3.6%になりますが、緊急性を考えると決して借入金利が高いということもありません。

更に、取引先の倒産等に関係なく、掛金総額の70%～95%を一時的に借入ができ、借入期間が1年で借入金利も低金利（0.9%）となっています（借入の申し込みから融資実行まで1週間程度です）。

このように、倒産防止共済は、取引先の倒産等があった場合の資金調達手段として有効です。一方、倒産防止共済は、最大240万円まで掛金が年払いできることやその掛金全額が経費（損金）にでき、解約した場合（解約返戻金は収入（益金）になります）でも、一定の要件を満たすと解約返戻率が100%になるため、節税商品としても使い勝手が良いという側面があります。

II. 令和6年度税制改正

上記のように、倒産防止共済は節税商品としても使い勝手が良いため、利益調整として活用している中小企業が多く、このことが問題視され、今回の税制改正となりました。具体的な内容としては、**令和6年10月1日以後に倒産防止共済を解約し、再加入する場合には、その再加入してから2年間の掛金は全額経費（損金）にすることができなくなります**（2年後からは掛金が全額経費（損金）になります）。仮に損金にできなくなったとしても、倒産防止共済は、取引先の倒産等があった場合の資金調達手段として、とても有効です。是非、この機会にご検討下さい。

五味 淳一

くるみん認定・えるぼし認定について

令和6年6月号の事務所通信「賃上げ促進税制の改正」でも触れていますが、子育てとの両立や女性活躍推進に力を入れている事業者には、賃上げ促進税制の上乗せが受けられます。具体的には、厚生労働省から「くるみん」や「えるぼし（2段階目以上）」認定を受けた場合、税額控除率が5%上乗せとなります。今回は「くるみん」「えるぼし（2段階目）」の概要についてご案内します。

I. くるみん認定

くるみん認定マーク

1. 概要

子育てと仕事の両立に関する取組が一定以上の事業者を「子育てサポート企業」として厚生労働省が認定する制度

2. 主な要件

- ① 行動計画（計画期間2年以上5年以下）を作成し、厚労省が運営するサイト「両立支援のひろば」や自社HPで公表・労働者へ周知すること
- ② 作成した行動計画を実施し、目標を達成したこと
- ③ 計画期間における男性労働者の育児休業取得率10%以上 等
- ④ 計画期間における女性労働者の育児休業取得率75%以上 等
- ⑤ 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、所定労働時間の短縮等の制度を講じていること
- ⑥ フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること
- ⑦ 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと
- ⑧ 所定労働時間の削減のための措置、年次有給休暇取得促進のための措置、多様な労働条件整備のための措置のいずれかを実施していること

3. 手続

行動計画期間終了後、①～⑧の要件を満たした上で、都道府県労働局に申請書を提出します。



厚生労働省「両立支援のひろば」HPより

II. えるぼし（2段階目）認定

1. 概要

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である事業者を厚生労働省が認定する制度

2. 主な要件

- ① 一般事業主行動計画を策定し、公表・労働者へ周知すること
- ② 以下の5つの評価項目のうち、3～4項目の基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること（満たさない項目についても2年以上連続して実績が改善していること）
 - a. 採用：男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること 等
 - b. 継続就業：女性労働者の平均継続勤務年数が男性労働者の70%以上であること 等
 - c. 労働時間：法定時間外労働及び法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること
 - d. 管理職比率：管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
 - e. 多様なキャリアコース：女性の非正社員から正社員の転換等の実績を有すること

3. 手続

- ① ②の要件を満たした上で、都道府県労働局に申請書を提出します。
- 認定後も毎年1回は実施状況を公表する必要があります。

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」HP



えるぼし（2段階目）
認定マーク

賃上げ促進税制の上乗せ措置を受けるためには、適用事業年度中に認定を受ける必要があります。審査期間は数か月かかるため余裕を持った申請が必要です。また、「くるみん」については、最低2年間の行動計画終了後でないと申請ができません。ご注意ください。

税額控除以外のメリットとして、建設業における経営事項審査の加点となるほか、上記認定マークを自社のPRに活用可能です。昨今の人材不足の時代、子育てをする人が働きやすい制度や女性が能力を発揮しやすい職場環境の整備は、税額控除以上に重要です。求職者や今いる従業員から選ばれる会社を目指し、認定を検討してはいかがでしょうか。

江塚 善彦

社員旅行が増えてきました。一人当たりの金額は？

コロナ禍が明けた昨年、社員旅行を実施される企業も多くなっているようです。最近、物価上昇により移動費用や宿泊費等が高騰しているため、「一人当たり福利厚生費で認められる金額はいくらまでか」というご質問をいただきますが、税務では明確な金額の規定がありません。もし、福利厚生費の範囲を超えて給与と認定された場合には、源泉所得税が課税されるため、慎重に検討したいところです。

I. 社員旅行の範囲

所得税基本通達36-30では、「役員又は使用人のレクリエーションのために社会通念上一般的に行われていると認められる会食、旅行…」と記載されています。ここに記載されている「社会通念上」の判断については、平成24年の判例で、「一流ホテルに1人1部屋で宿泊し、食事最高のもを指定した、一人当たりの旅費約24万円」の社員旅行が給与と認定されていることから、一般的に豪華だと思われるものは否認される可能性があります。

II. 社員旅行の形式基準と3つの事例（国税庁 HP より抜粋）

1. 次のいずれの要件も満たしている場合には、原則として課税しなくてもよいと記載されています。

- ① 旅行期間が4泊5日（目的地が海外の場合には、目的地における滞在日数による）以内のもの。
- ② 参加する従業員等の数が全従業員等（支店等で行う場合には、支店等の従業員等）の50%以上。

2. 次の3つの事例は、総額や会社負担額などの参考にしてください。

判定	旅行期間	旅行費用総額	使用者負担額	会社負担額	参加割合
a. 福利厚生費	3泊4日	15万円	7万円	8万円	100%
b. 福利厚生費	4泊5日	25万円	10万円	15万円	100%
c. 給与課税	5泊6日	30万円	15万円	15万円	50%

判定理由 a. b. : ① 旅行期間の要件、② 参加割合の要件および少額不追求の趣旨のいずれも満たすため。

判定理由 c. : 旅行期間が5泊6日以上のため（① 旅行期間の要件を満たさない）

国税庁 HP より

III. よく聞かれる質問例

Q 一人当たりいくらまでならいいの？

A 税務では一人当たりの上限金額を定めた規定はありません。
国税庁の基準や事例等から目的や訪問予定地、物価情報等を考慮して決めてください。

Q 3年ごとに社員旅行を企画しているため、1年ごとに行う旅行より豪華にしてもいいか？

A 行事ごとに金額を判断するため、社会通念上で豪華とみられると給与認定される可能性があります。

Q 社員旅行にやむを得ず不参加だった従業員に、旅費相当額を支給することは可能か？

A 従業員の親睦等を図る目的の支出ではないため、現金を支給することは給与と認定されます。

Q 訪問先では従業員がそれぞれ別行動を選択できるような旅行は認められるか？

A 社員の親睦等の目的が達せられないほど別行動が多い場合は、給与認定される可能性があります。

Q 従業員の家族を参加させた場合の旅費は？

A 従業員に対する慰安には当たらないため、雇用関係がない家族への旅費は給与と認定されます。



No.2603 従業員レクリエーションや研修旅行

社員旅行後にもし税務調査が入るとしたら、社員旅行の数か月から数年後になります。せっかく従業員の親睦やモチベーションアップを目的に行った社員旅行が、遡って源泉徴収の対象になることで従業員の反感を買うことがないように準備したいものです。また、一人当たりの上限金額を判断するのは難しいですが、物価上昇により旅行費用等は確実に増えているため、例えば、消費者物価指数の上昇程度に負担額が増加することは、一般的な範囲に該当するものと思われます。社員旅行を実施する際には税務署の事例や過去の判例を参考にしながら、目的を明確にすること、形式的な基準を満たすこと、社会通念上の範囲であることを明確にしておきましょう。その上で工程表や参加者名簿、旅費精算書等の資料を保管して、安心して社員旅行を終えたいものです。

安藤 雅弘