



- 好ましい組織風土を作るには
- 人間ドックの費用、福利厚生費と給与課税の境目は？
- 事業承継税制 ～贈与税の特例措置の【役員就任要件・事業従事要件】の見直し～
- 令和 7 年度税制改正について

好ましい組織風土を作るには

医療・介護業界、建設・運送業界、飲食業界など多くの業界で人手不足が深刻になってきています。将来的には、AI やロボット等の普及で緩和される可能性があります。少子化の影響は経営の現場に大きなマイナス要因となっています。そもそも求職者が来ないし、応募があっても限られた求職者が自社に適切な人材なのか見極め、自社を選んでもらうようにするのは、中小の組織にとって至難の技になってきています。求職者は、企業選びの基準を持っています。自分に合う企業を見極め、効率的に後悔しない就活をしたいからです。企業選びの基準は、各種調査により多少の違いはありますが「社風・待遇・スキルアップ」の三つが主軸です。中小の組織で大企業を凌駕する待遇を用意するのは困難だと考えます。したがって、「スキルアップを通じた自己実現の支援」と「社風を魅力的なものにすること」が現実的な対応策だといえます。

そこで今回は、「社風の改善」について取り上げます。「社風」とは、組織風土とか企業文化とも言いますが、「その組織の持つ独特な雰囲気」の事です。「明るく元気な職場」「フラットな関係性」「体育会系」「のんびりしている」「挑戦しやすい」「家族的」「実績至上主義」… など、千差万別です。経営学において、社風は「ムード (mood)」すなわち、「感情の集合体」として捉えています。組織や職場は人の集合体だからです。好ましいムードは、採用に貢献するのみならず、企業業績とも正の相関関係があることは広く知られています。では、この「ムード」はどのようにしたら改善出来るのでしょうか。それは、「組織構成員であるスタッフとリーダーの関わり方が大きく影響する」といわれています。職場の管理者が、「感情のメカニズム」を知り、自己の感情が組織に及ぼす影響をマネジメントすることが「管理のカタチ」として大切であることを認識することから始まります。「仕事に感情を持ち込むな」との意見もありますが、仕事に必要な「認知」(思考し、判断し、行動し、振り返ること)は、感情に大きく影響を受けます。「嫌々する仕事」と「感情が安定していて夢中である仕事」どちらがより成果が出るのかは考えるまでもありません。例えるならば、人間は、感情という机の上にあるコンピュータみたいなモノです。感情と認知は相互依存にあるため、感情をマネジメントすることで、認知に影響を及ぼすことができます。またその逆も然りです。

経営学では、感情は3つに分類されています。「分離感情」は、一般的に「感情」と呼ばれるもので、嬉しさや悲しさといった、短期的な心の動きを指します。一方で「帰属感情」は、長期的なその人の特質(心配性や怒りっぽいなど)に近く、大きく「ポジティブ感情」と「ネガティブ感情」に分類されます。ポジティブ感情は、仕事への満足度やモチベーションを高め、他者へ協力的な態度をとること、知の探索や深化などに貢献します。一方、悪者と思われがちなネガティブ感情には良い面もあり、自らの満足度を下げることで、調査分析や改善を促します。

これら感情と認知に対し、管理者が取るべき対応のひとつとして「感情ディスプレイ」が挙げられます。例えば、「笑顔を作る」などのポジティブ表現をすることで、顧客やスタッフの笑顔も増える効果です。ただし、意図的な感情作りは、「演じる側に心理的な負担が生じる」「上辺だけの表現が相手に見透かされる」こともあります。しかし、それでもなお演じ続けことで、本人も周りもポジティブになる事例もあります。「感情労働理論」では、この「感情ディスプレイ」を「ディープ・アクティング(深層演技)」と「サーフェス・アクティング(表層演技)」の2つに分類しています。そのうち、「ディープ・アクティング」は、主観的な感情や考え、視点を意識的にずらし、自分の感情を表現したい方向に変化させ、それに合わせて自然に感情表現する技術を指します。「ディープ・アクティング」の実践が心理的な負担の軽減を見込む上で大切だと説いています。

今日の人手不足が続く経営環境を勝ち残り、ムードの良い組織にするためには、感情をただの精神論ではなく、理論的・科学的に捉え、なお、そこに改めて感情も織り込んでマネジメントする姿勢が必要だと考えます。そんなリーダーとしての立ち振る舞いとコミュニケーション体系を含めた組織の仕組み・あり方を考える必要があるのではないのでしょうか。

成迫 升敏

人間ドックの費用、福利厚生費と給与課税の境目は？

「役員や従業員の福利厚生を充実させるため、人間ドック費用を法人で負担したい」というご相談をいただくことがあります。一般的な健康診断費用は、労働安全衛生法に基づき、年に一度の定期健康診断を労働者に受けさせることが事業主の義務であるため、福利厚生費として認められ、給与等として所得税等を課税する必要がないとされています。一方で、検査項目が多い人間ドックの場合は、福利厚生費として損金（税務上の経費）の額に算入することができるでしょうか。これについては国税庁が具体的な事例を示しています。

■ 国税庁の質疑応答事例 人間ドックに係る給与課税の要否

2 日間の人間ドックによる検診が次のような場合は給与課税する必要はないとしています。「一定年齢以上の希望者は全て検診を受けることができ、かつ、検診を受けた者の全てを対象としてその費用を負担する場合には、給与等として課税する必要はありません。」（引用：人間ドックの費用負担 | 国税庁 HP）

■ 人間ドックが福利厚生費として認められるためには？

具体的にどのようなルールを設ければ福利厚生費として認められるか確認していきましょう。

1. 規定を設ける

特定の人だけを対象にした人間ドックは、福利厚生費ではなく給与等として課税されます。そのため一定年齢以上の希望者すべてがその検診の対象となるような規定を設ける必要があります。

2. 法人が特定の専門医療機関に依頼し検診費用を支払う

質疑応答事例では、従業員に補助を支給するようなケースを前提としていないため、法人が医療機関と契約して直接支払うことが望ましいと考えられます。

3. 金額が社会通念上適切であると認められる

明確な基準は示されていませんが、2 日間の人間ドックの一般的なコースは福利厚生費で認められるものと考えられます。一方でオプションを追加することで高額になり、社会通念上の範囲を超えるような場合は、給与課税の可能性が高いと考えられます。

■ ケース別 Q&A

Q 同族会社で数名の役員のみが経営している場合は？

A 上記の要件を満たしたとしても福利厚生費とすることはできません。労働安全衛生法では、事業主が労働者に対して健康診断を行うことを義務としています。従業員がいない場合は、会社で健康診断を行う必要がないため、役員に対する給与課税となります。

Q 高額な人間ドックの費用を給与課税した場合に、会社の損金にできる？

A a 従業員の場合

賞与や特別手当として支給することで、人件費として計上できます。その際には社会保険や所得税等の対象になるため、人間ドックの費用を支給するか、手取り金額を人間ドック費用相当額に設定するか、各社の事情に応じて検討することが必要です。

b 役員の場合

賞与や特別手当として支給しても、会社の損金にはできません。そこであらかじめ役員報酬を引き上げておくなどの対応が考えられます。

従業員や役員の福利厚生を充実させようと検討されている法人も多いと思います。各種費用を法人が負担した場合に、結果として給与課税となったり、法人の損金にできなくて想定していない負担が発生するケースも考えられますので、新たな制度を実施する前にご検討ください。

国税庁 HP 『人間ドックの費用負担』

国税庁 HP 『人間ドックの費用負担』

【問い合わせ】

【関連法令】

このページは、国税庁の「e-Gov」(電子政府)システムに基づき、最新の情報を提供しています。

このページの情報は、国税庁の「e-Gov」(電子政府)システムに基づき、最新の情報を提供しています。

事業承継税制 ～ 贈与税の特例措置の【役員就任要件・事業従事要件】の見直し ～

■ 令和7年度税制改正大綱 贈与税特例措置のポイント

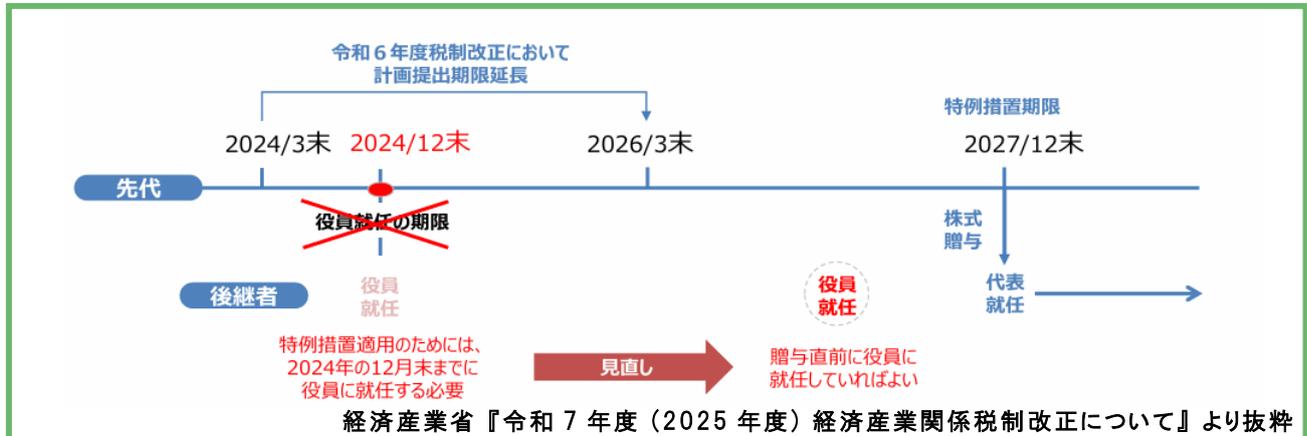
法人版事業承継税制（特例措置）の適用期限は2027（令和9）年12月末まで、個人版事業承継税制（特例措置）の適用期限は2028（令和10）年12月末までになっています。令和7年度税制改正では、特例措置を受けるための問題点であった「贈与の日まで引き続き3年以上」という要件が「贈与の直前において」に緩和されました。法人版事業承継税制（特例措置）では、昨年2024（令和6）年12月末までに後継者が役員に就任していない場合は、実質的に特例措置の適用ができませんでした。今回の改正により、贈与の直前に後継者が役員に就任すれば特例措置の適用を受けることが可能になりました。

令和7年度税制改正前後の後継者要件のまとめ

後継者要件	改正前	令和7年度税制改正
法人版特例措置 役員就任要件	贈与の日まで引き続き3年以上、 会社の役員等であること	贈与の直前において、 会社の役員等であること
個人版 事業従事要件	贈与の日まで引き続き3年以上、 事業等に就任していたこと	贈与の直前において、 事業等に就任していたこと

■ 令和6年度税制改正まで「贈与」で移転する場合の課題点

令和6年度の税制改正で特例承継計画策定・確認申請の期限が2026（令和8）年3月31日まで延長されたため、これから特例承継計画を申請した場合でも本制度を利用できます。ただし、特例措置の適用期限が迫っており、多くの場合、現経営者から後継者へ株式又は事業用資産を「贈与」で移転することになります。贈与で移転する場合の問題点として、後継者の要件で自社株式又は事業用資産の贈与の日まで引き続き3年以上「役員等であること」又は「事業用資産に係る事業等に就任していたこと」が適用条件になっています。そのため法人では2024年12月末までに後継者が役員等に就任していない事業者は、特例承認計画を提出しても、事業承継税制（特例措置）の適用が受けられませんでした（個人事業では2025年12月末まで）。



■ 本制度を利用する上での注意点

この改正は、2025（令和7）年1月1日以後に贈与により取得する株式に係る贈与税について適用されます。既に特例計画書を提出して後継者が役員就任から3年を経過していないため、株式の贈与が出来ずに3年経過を待っていたという場合も、改正後の要件が適用されます。個人版事業承継税制についても同様の改正がなされています。『令和7年度税制改正大綱』の「令和7年度税制改正の基本的考え方」の中で、本制度を最大限に活用できるように役員就任要件や事業従事要件の見直しに触れる一方で、本制度の適用期限の延長については「今後とも延長しない」と昨年引き続き明記されています。適用期限までに株式等に移転しない場合や提出期限までに特例承継計画を提出しない場合は、一般措置の適用を受けることになります。本制度の利用をご検討の場合は、お早めに弊社担当者にご連絡ください。

資産税グループ 生田 宏明

法人版事業承継税制の特例措置における役員就任要件について見直しを行う。なお、本措置は、中小企業の円滑な世代交代を通じた生産性向上という待ったなしの課題を解決するための極めて異例の時限措置であることを踏まえ、適用期限は今後とも延長しない。あわせて、個人版事業承継税制における事業従事要件についても見直しを行う。事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継のあり方については今後も検討する。自由民主党 公明党『令和7年度税制改正大綱』（令和6年12月20日）第一章「令和7年度税制改正の基本的考え方」2. 地方創生や活力ある地域経済の実現 (1) 地域経済を支える中小企業の取り組みを後押しする税制等 より抜粋

令和7年度税制改正について

令和6年12月20日に令和7年度税制改正大綱が発表されました。そこで今回は、所得税の改正内容を中心に説明させていただきます。

所得税の主な改正内容

	現行	改正案	適用時期
1. 基礎控除額	48万円	58万円	令和7年～
2. 給与所得控除額（最低保障額）	55万円	65万円	令和7年～
3. iDeCo 個人型確定拠出年金（月額掛金：上限額）	2.3万円	6.2万円	未定
4. 一般生命保険料控除額（新契約）	4万円	6万円	令和8年

1. 基礎控除額

現行基礎控除額は48万円ですが、改正案では58万円になる予定です。現行と比較して10万円控除額が多くなります。殆どの方が対象になるため、減税になります。また、改正案に加えて、年収に応じて基礎控除額を上乗せする修正案が出てきています。適用時期は、令和7年からになります。

2. 給与所得控除（最低保障額）

現行給与所得控除額の下限額は55万円ですが、改正案では65万円になる予定です。現行と比較して10万円控除額が多くなります。給与収入の場合、現行、103万円以下は所得税が課税されなかったのですが、今回の改正案により、123万円以下（修正案では160万円以下）は、所得税が課税されないこととなります。適用時期は、令和7年からになります。

3. iDeCo（個人型確定拠出年金）

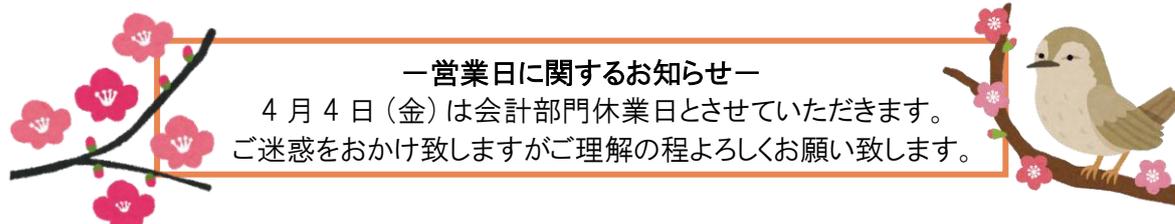
iDeCo（個人型確定拠出年金）は、企業年金がない場合、現行月額2.3万円（年額27.6万円）が上限額でしたが、今回の改正案により、月額6.2万円（年額74.4万円）が上限額になるため、所得控除額を年間で約47万円増加させることが可能になります。これから更にiDeCo（個人型確定拠出年金）を活用していきたい方には減税になります。ただ、適用時期が未定であるため、注視していく必要があります。

4. 一般生命保険料控除額（新契約）

一般生命保険料控除額（新契約）は、現行4万円（上限額）ですが、今回の改正案により、23歳未満の扶養親族がいる場合には、6万円（上限額）になる予定です。ただし、適用時期が令和8年でかつ適用期間が1年となるため、限定的な減税になります。一方、一般生命保険料控除額、介護保険料控除額及び個人年金保険料控除額の控除合計額（上限額12万円）については、変更ありません。

令和7年度税制改正は、特に所得税について様々な改正が予定されています。他にも贈与税については、事業承継税制の要件が緩和され、法人税については、令和8年4月から防衛特別法人税の導入が予定されています。令和7年度税制改正について、より詳しく知りたい方やご不明な点がある方は、是非、弊社担当者までお問合せ下さい。

品質管理部 五味 淳一



— 営業日に関するお知らせ —

4月4日（金）は会計部門休業日とさせていただきます。
ご迷惑をおかけ致しますがご理解の程よろしくお願い致します。