経営者を応援する実務情報

Asahi Business Letter

2024.Nov
vol.12

発行：
朝日信用金庫
お客さまサポート部

住宅取得等資金の贈与の非課税制度を活用しよう

マイホーム購入の際に、親や祖父母が子どもや孫に資金援助することがあると思います。通常は贈与税の課税対象となりますが、本記事では、それが非課税となる「住宅取得等資金の贈与の非課税制度」について解説します。

(1)制度の歴史

本制度の前身は、昭和59年度税制改正まで遡ります。住宅建設促進による内需拡大を目指して創設されました。平成15年度税制改正で旧制度は廃止されました。経済危機対策として平成21年6月に租税特別措置法に本制度が創設されて今日に至っており、歴史ある制度といえます。

(2)制度の概要

2024年1月1日から2026年12月31日の間に、親や祖父母など直系尊属から住宅の新築もしくは取得または増改築等(以下「新築等」)のための金銭の贈与を受けた場合に、一定の要件を満たせば、贈与を受けた人ごとに500万円(省エネ等住宅の場合は1,000万円)まで贈与税が非課税となります。

(3)非課税適用者の主な要件

①贈与年の1月1日時点で18歳以上で、その年の所得税の合計所得金額が2,000万円(家屋の床面積が40㎡以上50㎡未満の場合は1,000万円)以下
②贈与時に贈与者の直系卑属(子や孫)である
③贈与年の翌年3月15日までにその金銭の全部を対象となる贈与の要件を満たす住宅(敷地を含む)の新築等の対価に充てる
④贈与年の翌年3月15日までにその住宅に居住するか、遅滞なく居住することが確実と見込まれる

(4)贈与の要件

①住宅の新築の対価に充てるために受ける金銭の贈与
②建売住宅または一定の耐震基準を満たす中古住宅の取得の対価に充てるために受ける金銭の贈与
③居住中の住宅の増改築等の(100万円以上の)費用
※①～③の住宅は日本国内にあり床面積が40㎡以上240㎡以下である必要あり

(5)相続時精算課税選択の特例

相続時精算課税は父母や祖父母が60歳以上でないと使えませんが、一定の要件を満たし手続をした場合は、贈与者が60歳未満でも本制度で相続時精算課税が選択できます。

(6)注意点

申告期限内に贈与税の申告書に本制度の適用を受ける旨を記載して一定の書類を提出するなどの手続が必要です。また、金銭ではなく、住宅自体を購入して贈与する場合には適用されません。

子どもや孫がマイホーム購入をする場合は、事前に税務署または税理士に相談されることをおすすめします。

税理士法人新宿総合会計事務所
税理士・中小企業診断士　藤本 江里子

DEEP INSIGHT

贈与の非課税制度等のまとめ

年末が近づくと、子どもや孫への贈与を検討する経営者が増えてきます。ここ数年、贈与に関する税制改正で重要なものも多くなっています。本記事では、贈与の非課税制度等についてまとめます。

(1)なぜ贈与なのか

通常は相続税よりも贈与税の税率の方が高いです。しかし、非課税制度を活用することで税負担を抑えて贈与できます。何もしなければ相続で財産が相続人に承継されますが、贈与で生前に財産を渡すと、子どもや孫が喜ぶ顔がみられます。孫は原則相続人ではないので、世代を飛ばして財産を承継することが可能です。相続財産も減少するので“終活”にもなります。

(2)非課税制度等のまとめ

国は若い世代への早期の資産移転を促すことで、日本経済の活性化を期待しており、贈与を後押しする様々な制度を用意しています。

①暦年課税

暦年(1/1～12/31)で贈与を受けた財産の合計額に対して累進税率を適用し、贈与税額を計算する方法が「暦年課税」です。基礎控除が年110万円あり、それを超えた場合に贈与税の申告納付が必要です。

②生前贈与加算

贈与税は相続税の補完税と位置づけられ、相続開始前7年以内に「暦年課税」の贈与を受けている場合は、贈与で取得した財産の価額が相続税の課税価格に加算されます。

令和5年度税制改正で加算期間が3年から7年に延長されました。2024年1月以降に行われた贈与から適用され、2031年に7年となるように経過措置が定められています。

③相続時精算課税

贈与時は簡素化・軽減された贈与税を計算し、贈与者が亡くなったときに相続税で精算する課税方式が「相続時精算課税」です。贈与者ごとに選択でき、累積贈与額2,500万円までは非課税となり、超えた部分は一律20%の税率で贈与税額を計算します。一度精算課税を選択すると、同じ贈与者からの贈与は暦年贈与には戻れません。

令和5年度税制改正により、毎年110万円までは課税されないことになりました。

④贈与税の配偶者控除

婚姻期間が20年以上の夫婦間で居住用不動産または居住用不動産の取得のための金銭の贈与が行われた場合は、一定の手続をすることで、基礎控除の110万円のほかに最高2,000万円まで控除できます。

⑤住宅取得等資金の贈与

夫婦以外で居住用不動産取得のための金銭を贈与する場合の非課税制度については1面をご覧ください。

⑥教育資金の一括贈与

2013年4月1日から2026年3月31日までの間に親や祖父母などの直系尊属が金融機関に0～29歳の子どもや孫(合計所得金額1,000万円以下)名義の専用口座に教育資金を一括して拠出した場合は、1,500万円まで非課税となります。

⑦結婚・子育て資金の一括贈与

2015年4月1日から2025年3月31日までの間に親や祖父母などの直系尊属が金融機関に18～49歳の子どもや孫(合計所得金額1,000万円以下)名義の専用口座に結婚・子育て資金を一括して拠出した場合は、1,000万円まで非課税となります。

(3)制度の積極的な活用を

これまでご紹介してきたような制度を活用しての贈与は、年数をかければかけるほど税負担が軽減されます。さらに生前贈与加算が7年になったため、これまで以上に早めの着手が鍵となります。手続が必要な制度もあるので、実行前に活用を検討する必要があります。

また、選択適用のものは、具体的な金額でシミュレーションすることも必要です。専門家に相談しながら、制度の積極的な活用をおすすめいたします。

税理士法人新宿総合会計事務所
税理士・中小企業診断士　藤本 江里子

女性が活躍できる職場づくり

●女性の活躍を引き出す３つのポイント

2024年世界経済フォーラムが公表した国別の男女間格差（ジェンダーギャップ指数）で、日本は146カ国中118位と、大変低い水準でした。女性が企業内で十分に力を発揮できていないことが想定され、非常に惜しい状況と言えます。どうすれば女性社員が力を発揮し、その活躍が業績に結びつく職場になるでしょうか。

●性別役割分担意識をなくそう

性別役割分担意識とは、男だから、女だからとの理由で役割を限定して考えることです。1999年に改正男女雇用機会均等法が施行される前は、職場での性差別が禁止されていませんでした。その下での価値観に基づけば、女性に大きな仕事を任せることに慎重になったり、補助的な業務やサポート業務を優先させたりすることへの違和感は大きくないかもしれません。

ただし、男女共同参画白書によれば、若い世代の意識は変わってきています。「長く仕事を続けたい」「責任を負う管理職につきたい」と考える女性の割合は大きくなりました。年長者がいたわりの気持ちで「女性なのだから無理しなくてもいいよ」と言ったとしても、若年女性は「自分は期待されていない、努力しても報われない」と捉え、仕事への意欲を失っても不思議ではありません。一方で、家事・育児参加がしやすい働き方を求めるような男性も増えてきており、性別に関わらず、自分に合う働き方を実現するには、職場環境や社員の意識が変わることが必要と考えるようになっています。

では、こうした性別役割分担意識をなくしていくにはどうしたらよいでしょうか。

女性が主体的に働くようになると、受け身で働いていた時よりも、当然生産性は向上します。また、若い世代の価値観と合う社風になれば、離職防止や人材獲得にも期待ができます。経営者にはこのようなメリットを社員に腹落ちさせ、女性や若者が活躍できる職場づくりに向けた意識変革をしていくことが求められます。

●柔軟な人事制度を作ろう

例えば出産した女性にも引き続き活躍してもらいたいという視点に立てば、育児休業後（もしくは育児を理由とした退職後）でもスムーズに職場復帰できるようにしたり、柔軟な勤務形態を認めるといった対応が望ましいと言えます。一度退職しても正社員で復帰できる制度、パートではなく短時間正社員として働ける制度、フレックスタイム制、在宅勤務の活用などが考えられます。

こうしたワークライフバランスを重視した柔軟な人事制度は、女性に限らず、社員が長期的に勤務を続けやすくなる環境をもたらします。能力は実務を通じて培われるものですから、こうした人事制度設計は、会社全体の競争力向上や持続性維持にもつながるでしょう。

●能力発揮の機会を作ろう

自身の能力を活かす機会がないと、社員の就労意欲は減退していくものです。前述した性別に基づく役割意識が残っていると、特に女性の能力発揮機会を損ねてしまうことにもなりかねません。意識的に少しチャレンジングな仕事を任せたり、ベテラン社員には責任ある役職についてもらうなど、能力発揮の機会を提供するようにしましょう。これにより、女性の活躍がさらに促進されることが見込まれます。

中小企業の最大の経営資源は社員の頑張りです。女性社員の能力が埋もれず、活躍できる会社とすることで競争力を高めていきましょう。

今月のチェックポイント

- 性別による役割限定をやめ、皆が活躍できる組織作りを。
- 柔軟な人事制度は会社の競争力向上につながる。
- 意識的に大事な仕事も任せ、能力発揮の機会を提供する。

中小企業診断士･社会保険労務士 阿世賀 和子

注目企業情報

創業112年を迎え、業界が厳しさを増す中でも4代目がチャレンジを継続

株式会社 サトー（浅草橋支店お取引先）

ファッション、作業用、衛生用など様々な用途で使われる帽子。この帽子を設計・製造・販売する帽子製造業の中で、OEMでの製造受託をしながら医療治療者向けの自社ブランドを立ち上げた、株式会社サトー（社長：佐藤麻季子氏、本社：東京都台東区、資本金：1,000万円、従業員：18名）をご紹介します。

(1)101年目に入社した4代目のチャレンジ

当社は1912年創業という、大変歴史のある企業です（1974年に株式会社佐藤帽子店から株式会社サトーへと社名変更）。4代目社長の佐藤麻季子氏は3人姉妹の末っ子。子供時代は2人の姉が習い事や部活に熱心に取り組む一方、自分自身は習い事が長続きせず、「何かに一生懸命になれる人」に対して憧れとコンプレックスを抱えていたそうです。

そんな少女も、このままではダメだと一念発起して学業を頑張り、中学3年から高校3年まではクラス一番の成績を収めるなど変化の兆しを見せ始め、明治大学入学後は、創部78年間女性マネージャーを募集していなかった女子禁制のラグビー部に、3回の面接を経てようやく入部するという大きな一歩を踏み出しました。ただ、主に総務や経理などを担当するマネージャーを望んで入部したのですが、部員とのコミュニケーションはトラブル発生時に文句を言われるだけで、感謝されるようなことはあまりなかったそうです。そんなストレスフルな状況が続いても覚悟を決めて最後までやり遂げ、初めて「何かをやり切る」という経験ができたとのことです。

大学卒業後は大手企業に就職。大学での経験を活かし、初の女性営業として充実した日々を送っていましたが、3代目社長の父親の体調不良と東日本大震災の影響で家業が苦境に陥ったことが転機となり、2013年に家業に入ることを決意しました。会社の業績は悪化しており、震災の影響で福島県の工場は閉鎖。残った職人たちも高齢化が進んでいるという状況でしたが、生産性の改善に向け、廃業する和歌山の業務委託先を事業譲渡で引き継ぐなど、事業好転に向けたチャレンジを続けていきました。

▲和歌山工場での作業

(2)アピアランスケアの思いの普及に向けて！

コロナ禍でも会社が休業するという危機が訪れましたが、それを自社ブランド立ち上げ検討の機会と捉えました。麻季子社長が目を向けたのは、がん治療の影響で脱毛してしまう患者が帽子を求めているという事実でした。当社はOEMで病院に納入されている商品を手掛けていましたが、同氏は『がん患者さん向けのおしゃれな帽子を作る』をテーマに、自社ブランドを立ち上げることを決め、製造を開始しました。治療中の患者向けの帽子となるため、サイズ調整するような細かい部分にも肌に優しい天然繊維を使ったり、頭のシルエットが出にくいようなラインを意識するなど、患者ファーストの帽子となりました。

がん治療で髪の毛が少なくなり、気持ちが落ち込んでいる母親の様子に気づいた子供が、同社の帽子をプレゼントすることが多いようです。こうしたアピアランスケアの考え自体がもっと普及することも、麻季子社長の願いです。

▲社員との打合せの様子

社長から読者の皆さまへ

帽子業界も厳しい状況が続き順風満帆ではありませんが、世の中への貢献、地域での商売、高い技術といった「良さ」を残すために、子に後を継がせたい、子が後を継ぎたいと言える会社が増えていってほしいです。

中小PMI支援センター（株） 中小企業診断士 西村 公志

・掲載内容につきまして、ご意見・ご要望がございましたら、ご遠慮なくお申し付けください。
・当金庫ホームページ（https://www.asahi-shinkin.co.jp/）にバックナンバーを掲載しています。

街の鼓動に敏感です
朝日信用金庫 お客さまサポート部 TEL.03-3862-0668 2024年11月発行 企画・編集／株式会社銀行研修社