

Asahi Business Letter

発行：

朝日信用金庫
お客さまサポート部

令和7年度税制改正大綱のポイント

令和6年12月20日(金)に「令和7年度税制改正大綱」が閣議決定されました。本記事では、中小企業経営者の皆さんの関心が高そうな改正項目を簡潔にお伝えいたします。

(1) 法人・個人事業主関係

【新設】

防衛特別法人税(仮称)の創設…令和8年4月1日以後開始事業年度から、基準法人税額から基礎控除額(年500万円)を控除した金額に4%を乗じた金額から税額控除をマイナスして計算した金額が防衛特別法人税として創設される(ただし課税対象は全法人の6%)。

再資源化事業等高度化設備を取得した場合の特別償却の創設…青色申告書提出法人で、「資源循環促進のための再資源化事業等の高度化に関する法律」の高度再資源化事業計画または高度分離・回収事業計画の認定を受けたものが、同法の施行日から令和10年3月31日までの間に、再資源化事業等高度化設備(機械装置2,000万円以上、器具備品200万円以上)の取得等をして事業供用した場合には、取得価額の35%を特別償却できる。

【延長・見直し】

中小企業者等の法人税の軽減税率の特例…所得金額が10億円超の事業年度について、年800万円以下の税率を15%→17%とし、適用対象法人からグループ通算法人を除外する見直しを行ったうえで、令和7年4月1日以後開始事業年

度から令和9年3月31日までに開始する事業年度までに2年延長される。

中小企業経営強化税制…対象設備に建物が追加されるなどの見直しを行ったうえで、令和9年3月31日まで2年延長される。

(2) 個人所得・資産税関係

【新設】

特定親族特別控除(仮称)…合計所得金額が123万円以下の19歳から22歳までの大学生年代の子どもがいる親は、当該控除(控除額が子どもの合計所得金額により逓減する仕組み)を受けられる。令和7年分の所得税から適用。

【延長・見直し】

年収103万円の壁の見直し…令和7年分以後の所得税について、基礎控除が48万円→58万円、給与所得控除の最低保障額が55万円→65万円に引き上げられる(合計所得金額が2,350万円以下の場合)。

確定拠出年金制度の見直し…企業型、個人型ともに拠出限度額を7,000円引き上げる。

たばこ税の引上げ…加熱式たばこに係る国税・地方税の課税標準の換算方法を変更、たばこ税率を引き上げる。

直系尊属からの結婚・子育て資金の一括贈与…期限が令和9年3月31日まで2年延長される。

法人版事業承継税制(贈与)…役員就任要件について、贈与日まで引き続き3年以上の就任が緩和され、贈与直前の就任でも認められる。

「103万円の壁」解消で 人手不足はどうなる？

中小企業ではどの業界も人手不足が深刻な経営課題となっています。パートやアルバイト勤務者にもできるだけ長く働いてもらいたいと希望する経営者が多いです。しかし、「扶養の範囲内で働く」ことを意識して就業調整をするパートやアルバイト勤務者がいることが問題視されています。その一環で、令和7年度税制改正で「年収103万円の壁」が変更されました。

本記事では「年収の壁」とは何か、「年収103万円の壁」の税制改正の内容と人手不足解消への影響について解説します。

(1)「年収の壁」の誤解

「年収〇〇円の壁」とは、年収が一定額を超えると税金や社会保険料の負担が増えて手取りが減少する境目の年収をいいます。

「年収〇〇円の壁」という呼び方をするとき、主に以下の年収が取り沙汰されてきました。

- ①年収100万円の壁…住民税が発生
- ②年収103万円の壁…所得税が発生
- ③年収106万円の壁…勤務先が51人以上の会社の場合に一定のケースで社会保険料(健康保険・厚生年金保険)が発生
- ④年収130万円の壁…③以外の勤務先の場合に国民年金・国民健康保険の保険料が発生

注意が必要なのは、これらの「壁」のうち、年収増加に反して手取りが減少する現象が起きるのは、③と④の社会保険料の場合です(ただし、③は将来受け取る年金給付額が基本的に増加します)。厳密に言えば、所得税や住民税については「壁」はありませんので、本来は就業調整の要因にはなり得ないものです。ただし、「年収の壁」とは意識の問題と考え、何らかの心理的な壁が生じていることは確かです。

(2)「年収103万円の壁」の税制改正の影響

「年収103万円の壁」の103万円は、所得税の基礎控除48万円と給与所得控除55万円の合計額です(これを「課税最低限」といいます)。令和7年度税

制改正により、それぞれ10万円ずつ引上げとなり、所得税がかからない年収は123万円(58万円+65万円)となります。しかし前述のとおり、123万円を超えて稼いでも、それだけ手取りは増加し、「手取りが減る」という逆転現象は起きません。

一方、特定親族特別控除(仮称)の創設は、就業調整への影響があるものです。改正前は、扶養される親族の合計所得金額が48万円以下でないと扶養控除を受けられませんでした。これが19歳から22歳の大学生年代のアルバイト勤務者の勤務調整に繋がっていた可能性があるとして、子どもの合計所得金額が58万円超123万円以下なら、当該控除を受けられるようになります。

(3)人手不足の解消への道

「年収の壁」については正しい理解が十分にされているとはいえ、意識の問題によるところも大きいので、税制改正により「年収の壁が緩和された」として、就労促進に繋がる可能性はあります。しかし、実際に影響があるのは大学生のアルバイト勤務者のみですので、人手不足解消への影響は限定的でしょう。

人手不足解消に繋がるのは、年金制度の改革です。厚生労働省は令和7年3月に年金制度改革に関連する法案提出を目指しており、令和6年末に開催された社会保障審議会年金部会は、「年収106万円の壁」の賃金要件や、従業員51人以上という企業規模要件を撤廃する方向性を示しました。

これらの要件が撤廃されれば、年収に関わらず社会保険料が発生することになるので、「壁」はなくなると言えます。激変緩和措置として、新たに社会保険料負担が発生する従業員について、社会保険料の事業主負担割合を増加させる(原則は労使折半を変更)という案があるものの、慎重意見や反対意見が多くあり、結論は出ていません。本改革が人手不足解消には繋がるかもしれませんが、一方で中小企業の保険料負担が増加する可能性もありますので、今後の動向を注視する必要があります。

カスタマーハラスメント対応の基本

●カスハラとは

「東京都カスタマーハラスメント防止条例」が令和7年4月1日より施行されます。現時点で罰則規定はありませんが、今後企業には目に見えるカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）対策が求められるでしょう。カスハラとは、「クレームの要求を実現するための手段が、一般常識を逸脱しているもの」のことです。具体的には、身体的な攻撃（暴行・傷害）、精神的な攻撃（脅迫・中傷・名誉棄損・侮辱・暴言）、土下座の要求、継続的で執拗な言動、拘束的な行動（不退去・居座り・監禁）、性的な言動等です。商品交換の要求、金銭補償の要求等のように、内容そのものが妥当性を欠くものも該当します。現時点でカスハラそのものを取り締まる法律はありませんが、土下座の要求は強要罪、「ネットにさらすぞ」等の発言は脅迫罪・業務妨害罪、「大学出てるのか」等の発言は侮辱罪、などの刑法に抵触する可能性が高いです。

●カスハラ対応の必要性

カスハラ対応が企業にとって必要なのは、カスハラによる従業員への被害が深刻になっているからです。厚生労働省のアンケートによると、「怒りや不満、不安などを感じた」「仕事に対する意欲が減退した」「眠れなくなった」「通院したり服薬をした」等の深刻な影響が確認されています。また長時間対応することで業務効率が低下することに加え、対応を誤ったり安易に妥協することで加害者を増長させる（次の被害者を生む）ことにもなりかねません。さらに、企業が十分にカスハラ対策をとっていない場合、安全配慮義務違反で、企業が従業員から訴えられるケースもあります。

●カスハラ対応の基本：毅然とした態度と組織的な対応

経営者がカスハラに対する明確な基本方針・基本姿勢を明確化することが重要です。例えば

従業員・お客さま双方が見える位置に、「STOP、カスタマーハラスメント！ 当社は、カスハラから従業員を守ります」というポスターを掲示することは有効です。また、カスハラを禁止する法律

カスハラ対応マニュアル記載項目

- カスタマーハラスメントとは（定義や該当行為例、正当なクレームとの相違）
- カスタマーハラスメントの判断例（判断基準やその事例）
- パターン別の対応方法
- 苦情対応の基本的な流れ
- 顧客等への接し方のポイント（謝罪、話の聞き方、事実確認の注意点等）
- 記録の作成方法
- 各事例における顧客対応での注意点
- ケーススタディ

はないので、カスハラの見極め基準を会社が独自に決めることも必要です。例えば、①20分以上の拘束（平行線対応）、②同じ案件での3回以上の訪問・架電、③差別的発言・威圧的な発言等を、カスハラの自社基準と定めます。次に、パターン別の対応手順を決め（上席へのエスカレーション含む）、それをマニュアル化し、教育・研修を行うことが望ましいです。

また被害者（従業員）のメンタルケアの対応についても、しっかりと事前に定めておきたいところです。顧客等からの言動により、従業員にメンタルヘルス不調の兆候がある場合、産業医や産業カウンセラー・臨床心理士等の専門家に相談対応を依頼してアフターケアを行う、もしくは専門の医療機関への受診を促すようにすべきです。

●カスハラ対応マニュアルへの記載項目

カスハラ対応マニュアルに必要な項目が、厚生労働省のホームページに記載されています。

実際にカスハラ事案が発生した時に慌てることがないように、社内方針の明確化・社内体制の整備・マニュアルの作成等の準備を行うようにしておきましょう。

今月のチェックポイント

- ・カスハラによる従業員への被害が深刻になっており、企業は対策が必要
- ・毅然とした対応をするため組織的な態勢の整備を

インバウンド需要の拡大が追い風に… 街なかのコインロッカーで業界をリード

株式会社 フジ (西尾久支店お取引先)

昨今のインバウンド増加に伴い、街なかのコインロッカーは需要が高まっています。業界のトップクラスの実績を持ち、全国で600カ所以上のロッカーを設置しているロッカー専門会社である株式会社フジ(社長:横山呼人氏、本社:東京都荒川区、資本金:1,000万円、従業員:20名)をご紹介します。

(1)ニーズを形にしてきたロッカー事業

昭和60年に創業した当社は、62年から駅前でのコインロッカー設置を開始。その後考案した「フジコインロッカー無償設置」システムを梃子に、首都圏や大阪・京都を中心にコインロッカーの設置を拡大していきました。また、学校や病院、スポーツセンター等の公共施設向けにABS樹脂製のプラスチックロッカー「フジプラロッカー」を開発。スチール製に比べて錆びない、怪我も防止できるなどの特長が評価され、多くの施設で活用されています。学校では「卒業式に持ち帰ることができるパーソナルロッカー」としても採用され、思い出とともに実用性も提供するロッカーとして、生徒たちに喜ばれています。

一般企業向けには、昨今のリモートワークやフリーアドレス等の働き方改革に合わせ、セキュリティ対策が施されたメールボックス型ロッカーを開発するなど、顧客ニーズに柔軟に対応しています。

創業から約40年を経た令和6年10月、横山呼人氏が2代目社長に就任しました。社長就任後も、コインロッカー事業の拡大に向け、駅周辺を歩きまわり、候補の土地を見つけて飛び込み営業を行って



▲横山呼人社長

ますが、これは常に街中を歩き、街の変化に詳しくあった会長(前社長)譲り。その一方で社員1人ひとりの個性に合った営業スタイル重視し、真面目なアプローチを得意とする社員から、親しみやすい対応を得意とする社員まで、多彩

な人材に、それぞれの強みを活かして商談相手と信頼関係を築いてもらっているとのこと。

(2)「本質を追求したシンプル経営」へと改革

社長就任後、全社員と1対1で面談を実施。「9割は社員の話に耳を傾け、1割だけ自分の意見を述べる」という姿勢で信頼関係を築き、風通しの良い職場を目指しました。会議資料の作成業務を削減するため、社長が参加する会議の頻度を月次から数カ月間に一度へ変更。経費が発生しない業務改善や新しい提案は社長を通さずとも上司の判断で即実行可能とするなど、無駄を省き効率化を進めています。

モチベーション向上に繋がる社はやパーパスはあえて設けず、「当たり前のことを言わなくても、やるべき仕事を行えば、その仕事に見合った対価を約束する」というシンプルな経営を目指しています。

当社は将来を見据えた新事業にも着手しています。韓国で開発が先行している、キャッシュレス化に対応したコインロッカーを開発中のほか、ロッカーを広告掲出スペースとして活用する新事業も令和7年度の実現に向けて計画が進行中。新たに大型化が進んでいる物流倉庫の従業員用ロッカーなど、各方面からの問い合わせにも積極的に応えています。今後、都市の再開発により既設ロッカーの撤去や移動で売上減少も予想されるなか、既存のコインロッカー設置だけではなく、新たな収益モデルの構築を目指しています。

全国に多様なロッカー関連需要はあるものの、無理に人員を増やす拡大路線は目指さないとのこと。ロッカーに関わる新しいビジネスモデルを模索しつつ、5年後、10年後を見据えた挑戦が続きます。

社長から読者の皆さまへ

駅前や商業施設のコインロッカーなど、これまで様々な場所でご利用いただけるロッカーをお届けしてまいりました。今後も「人々の日常に寄り添う便利な空間」を時代のニーズに応じてご提供してまいります。

中小PMI支援センター(株) 中小企業診断士 永田 あゆみ

・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

2025年2月発行 企画・編集/株式会社銀行研修社