

# 税務通心

## 決算前に確認！少額減価償却資産の特例

令和5年度は約66万の法人が適用した「中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例」(以下、少額減価償却資産の特例)。法人の決算前に改めて適用のポイントを確認します。

### 1 少額減価償却資産の特例とは

少額減価償却資産の特例とは、中小企業者等が、取得価額が30万円未満である減価償却資産を、令和8年3月31日までの間に取得などをして事業の用に供した場合には、一定の要件のもとに、合計300万円を限度に即時償却(全額損金算入)することができる制度のことをいいます。

この場合における「中小企業者等」とは、大規模法人の支配を受けていない資本金1億円以下の青色申告法人で、常時使用する従業員数が500人以下の法人であるなど、一定の法人等を指します。非常に細かな要件がありますが、ここでは説明を割愛いたします。また「合計300万円」とは、一事業年度あたりの合計をいい、事業年度が1年に満たない場合には、月数按分した金額となります。

### 2 判定ポイント

#### (1) 消費税の経理方式

「取得価額が30万円未満」とは、消費税の経理方式が税込であれば税込で、税抜であれば税抜で判断します。

#### (2) 他の特例制度との併用

少額減価償却資産の特例は、租税特別措置法上の特別償却、税額控除、圧縮記帳との重複適用はできませんが、IT導入補助金など法人税法上の圧縮記帳との併用は可能です。そのため、このような圧縮記帳を適用した場合には、圧縮記帳適用後で「30万円未満」の判定を行いますので、ご注意ください。

#### (3) 貸付用

主要な事業として行われている場合を除き、貸付用は対象外となります。

### 3 他制度との選択

取得価額が20万円未満であれば、3年間の均等償却(一括償却資産の損金算入)を選択することができる他、10万円未満であれば少額の減価償却資産として損金とすることができます。

これらのいずれかを選択した場合は、償却資産として固定資産税の対象とはなりません(圧縮記帳を適用した場合は、適用前の取得価額で判断します)が、少額減価償却資産の特例を適用した場合には、対象となります。

### 4 適用時の手続き

少額減価償却資産の特例を適用するには、法人側で損金経理(費用処理)をするとともに、申告時には一定の明細書を添付する必要があります。

なお、個人(所得税)においても、同様の制度が存在します。

参考：国税庁タックスアンサー「No.5408 中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例」など

# 労務通心

## 育児中の従業員を支援 4月から始まる新しい給付金

この4月から、育児をする従業員が受給できる雇用保険の給付金制度が、新たに2つ始まります。育児休業に対してもらえる「出生後休業支援給付金」と、働きながらもらえる「育児時短就業給付金」の2つです。

### 1 出生後休業支援給付金

育児休業に対してもらえる雇用保険の給付金には、**育児休業給付金**と、産後パパ育休を取ったときにももらえる**出生時育児休業給付金**があります。

今回新設される**出生後休業支援給付金**は、上記2つの給付金に上乗せして支払われる給付金です。子どもが生まれた直後の一定期間※1に、両親ともに※2 14日以上の子育て休業を取る場合に、最大28日間、賃金※3の13%が支払われます。

これにより、育児休業給付金や出生時育児休業給付金と合わせると、賃金の80%が補てんされることとなります。これに育児休業中は社会保険料が免除されることや、これらの給付金が非課税であることを加味すると、手取り10割相当の給付となります。

出生後休業支援給付金は、育児休業給付金や出生時育児休業給付金の申請時に一緒に、同じ支給申請書で手続きをします。また、育児休業給付金や出生時育児休業給付金が支給された後に、別途申請することも可能です。

※1 父親の場合は子どもが生まれてから8週間以内、母親の場合は産後休業後8週間以内。  
※2 配偶者がいない場合や配偶者が就労していない場合等、一定の場合には、配偶者の育児休業の取得は要件とされません。  
※3 休業開始時賃金日額(育児休業開始前6ヶ月間に支払われた賃金の総額÷180日)

### 2 育児時短就業給付金

**育児時短就業給付金**は、育児のために時短勤務にしたことで賃金が減った従業員を支援する制度です。

対象は、2歳未満の子どもを養育する従業員です。性別や、育児休業の取得実績は問われません。育児時短勤務前と比べて賃金が減った等の要件を満たした場合に支払われます。支給額は、育児時短勤務中に支払われた賃金の10%相当額が上限です。減った分の収入を補うものですので、育児時短勤務前の賃金水準を超えないように調整されます。

制度開始にあたり、すでに育児時短勤務をされている方を対象に、経過措置が設けられています。2025年3月31日以前に育児時短勤務をしている場合は、2025年4月1日から育児時短勤務を開始したとみなし、それ以降の育児時短勤務が支給の対象となります。なお、他にも要件として、育児休業や育児時短勤務を開始する前に一定期間、雇用保険に加入していること等が求められることにもご注意ください。

いずれも申請は、原則事業主が行います。詳細は厚生労働省のホームページでご確認ください。

参考：厚生労働省「育児休業等給付について」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)