

What's New

経営サポートナビ

Management
Support
Navigation

今が旬！おすすめの公的制度が早わかり
中小企業経営者のための情報誌

2021.11
VOL.16

TOPICS

融資に強くなる講座

米国でテーパリングが開始されたけど影響ある？

事業承継入門講座

後継者にバトンを渡す時期はどのように決める？

税制改正コラム

令和4年度 税制改正要望と新政権の動向

助成金活用ガイド

子育てパパ支援助成金



CONTENTS

02

注目の中小企業支援制度
中小企業向けの公的制度をご紹介します

03

ご近所さんの相談事例シリーズ
賞与が過去より低い金額となることに問題はある？

05

融資に強くなる講座
米国でテーピングが開始されたけど影響ある？

07

事業承継入門講座
後継者にバトンを渡す時期はどのように決める？

09

税制改正コラム
令和4年度 税制改正要望と新政権の動向

11

助成金活用ガイド
子育てパパ支援助成金

知っている経営者だけ得をする！？

中小企業向けの支援制度をわかりやすくご紹介！！

“賃金引上げ枠”が追加されました！（一般型）

小規模事業者持続化補助金

< 小規模事業者持続化補助金とは >

小規模事業者および一定要件を満たす特定非営利活動法人（以下「小規模事業者等」という。）が今後複数年にわたり相次いで直面する制度変更（働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入等）等に対応するため、小規模事業者等が取り組む販路開拓等の取組の経費の一部を補助することにより、地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とします。

本補助金事業は、持続的な経営に向けた経営計画に基づく、小規模事業者等の地道な販路開拓等の取組（例：新たな市場への参入に向けた売り方の工夫や新たな顧客層の獲得に向けた商品の改良・開発等）や、地道な販路開拓等と併せて行う業務効率化の取組を支援するため、それに要する経費の一部を補助するものです。

補助上限額

	上限金額	補助率	対象経費
一般型	50万円 (+50万円：特定創業支援等 ※適用条件あり)	3分の2	機械装置等費、広報費、展示会等出展費、旅費、開発費、資料購入費、雑役務費、借料、専門家謝金、専門家旅費、設備処分費、委託費、外注費 ※詳しくは、公募要領38ページをご確認ください。

補助対象経費

下記条件をすべて満たすものとなります。

- ① 使用目的が本事業の遂行に必要なものと明確に特定できる経費
- ② 交付決定日以降に発生し対象期間中に支払が完了した経費
- ③ 証拠資料等によって支払金額が確認できる経費

申請期限

7次締切：2022年2月4日（金）

審査の観点

※注意※ 基礎審査である要件を満たさない場合、その申請は失格となりその後の審査が行われません。

審査は基礎審査と
加点審査からなります

基礎審査

- ① 必要な提出資料がすべて提出されていること
- ② 補助対象者・補助対象事業の要件に合致すること
- ③ 補助事業を遂行するために必要な能力を有すること
- ④ 小規模事業者が主体的に活動し、その技術やノウハウ等を基にした取組であること

加点審査

- ① 自社の経営状況分析の妥当性
- ② 経営方針・目標と今後のプランの適切性
- ③ 補助事業計画の有効性
- ④ 積算の透明・適切性

別途政策加点として
経営力向上計画の認定も加点となります！

賃金引上げ枠

採択審査時に、政策的観点から優先的に採択します。

New! 7次締切から新たに追加！

補助事業終了から1年後において、申請時に選択した「給与支給総額増加」又は「事業場内最低賃金引上げ」の要件を満たすこと。

■給与支給総額増加

補助事業完了後の1年間において、給与支給総額を1.5%又は3.0%以上増加させること（被用者保険の適用拡大の対象であり、制度改革の任意適用を受けている場合は1.0%又は2.0%以上増加）

■事業場内最低賃金引上げ

補助事業完了から1年後、事業場内最低賃金を地域別最低賃金より30円又は60円以上の水準にすること



※YouTube動画も
ご視聴ください。



－ ご近所さんの相談事例 －

賞与が過去より低い金額となることに問題はあるのでしょうか。他、賞与に関して注意すべき点があれば教えてください。

作成者：株式会社エフアンドエム (<https://www.fmltd.co.jp>)

記事参照：F&M CLUB 公式ホームページ「ご近所さんの相談事例」より

■ 回答要約

ボーナス（賞与）の金額が以前と比べて低くなったとしても、それだけで違法となる可能性は低いといえます。詳細は解説をご確認ください。



■ お問い合わせ内容

当社では慣例的に毎年6月と12月にボーナスを支給しています。

就業規則には、「賞与は、会社の業績等を勘案して支給することがある」旨だけ記載しています。実際には、会社の業績によって賞与の原資額を決め、それを各従業員の成績などをもとに配分して具体的なボーナスの額を決めています。

ただ、毎回、前回あるいは前年より金額が下がった従業員から「納得できない」という声があがります。会社としては、ボーナスは支給するかどうか不確定なものであり、過去の実績は関係ないと考えています。過去より低い金額となることに問題はあるのでしょうか。そのほか、ボーナスの査定に関して注意すべき点があれば教えてください。

■ 解説

(1) 賞与とは

賞与に明確な法律上の定義はありませんが、一般的には、「定期または臨時に、従業員の勤務成績に応じて支払われるもので、支給額があらかじめ確定していないもの」を指します。

このような賞与には、通常、過去の活躍への褒賞と将来への期待という趣旨が含まれており、基本給や諸手当とは異なります。また、勤務成績等に応じて金額が変動し、かつ、支払いのタイミングも毎月ではないところも特徴です。

(2) 賞与に関するルール

賞与には上記のような特徴があるため、法律の規制がほとんどありません。

つまり、賞与を支払うかどうか、支払うとしていくら支払うか、どのような基準で支給額を決めるかといったことは、会社が自由に決めて構わないということです。

そのため、例えば、賞与を毎年支払ってきた場合でも、「賞与を毎年支払う」ということが就業規則等で明確に決められていない限り、賞与を支払わない年があっても基本的に違法とはなりません。

また、賞与の金額を決める基準や仕組みを従業員に開示する義務はありませんし、従業員から尋ねられたとしても伝える義務もありません。

(3) ご質問の場合

このようなルールですので、賞与の金額が過去に支払われたものより低くなっても、それだけで違法とはなりません。仮に毎回、前回は上回るように支給されてきたという事実があったとしても、それを継続しなければならないわけではないのです。

したがって、ご質問の場合も法律的な問題はないと考えられます。一般的な解決方法としては、賞与の仕組みとして前回よりも下回ることがあると説明し、理解を得ることになるかと思います。

(4) 賞与の査定に関する法律上の注意点

以上のとおり、賞与の査定に関しては、会社でどのような仕組みにしているかが最も重要です。

例えば、ご質問の場合とは異なり、賞与の査定方法や考慮要素等を就業規則で決めていれば、それに従って査定を行わなければなりません。就業規則に記載していなくとも、事前に従業員に公開している場合も同様でしょう。

賞与の査定方法や考慮要素を従業員に明らかにすることには、リスクだけでなくメリットもあります。そこで示された内容を踏まえて従業員が仕事に励むことによって、高いパフォーマンスを期待できるという点です。

リスク回避とのバランスを考慮した上で、賞与の査定方法や考慮要素をどうするか、そしてそれをどこまで公開するかといった点を検討することが重要です。

また、査定方法や考慮要素が会社の自由とはいえ、差別的な内容は許されません。査定方法や考慮要素は差別的でなくても、実際の運用が差別的になっている場合も同様です。

例えば、女性であることのみを理由として低く査定することは違法となります。また、妊娠や出産、育児を理由とした低査定も許されません。賞与といえども、公平に設計・運用することが求められます。

(5) 賞与の査定に関する実際上の注意点

法律上は問題がない場合でも、実際の査定において課題が出る場合があります。その典型例は、査定をつける者（評価者）によるエラーです。

例えば、無難に評価しようとしすぎて従業員間で適切な差がつかなくなったり、評価者が普段よく接している従業員の評価が高くなったり、反対に低くなったりするといったものです。

このような評価者エラーは人間の心理的な特徴に由来する部分があり、一概に評価者に問題があるとはいえません。むしろ、正しく評価できるように学習や訓練を行うことが必要であり、会社がフォローすべき部分です。

労力をかけて制度を練り上げても、実際の運用でエラーが出れば、思うような結果とはなりません。

また、質の高い評価者が制度そのものの問題点に気付くことで、制度の改善にもつながるでしょう。賞与を含めた賃金制度は、会社の状況や従業員の変化に合わせて絶えず改善していくことが重要であり、評価者の質はこの点にも直結するといえます。

評価は現場の上司や管理職が行うことが多く、そういった立場の従業員は、プレイングマネージャーとして自らも多くの仕事を抱えています。そのため、査定について学ぶ時間は少ないと思われます。

ただ、会社の人事戦略を実現するのは現場の管理職であり、役割は非常に重要です。社外の研修に参加させるなど、積極的な工夫が求められます。



F&M Clubは、株式会社エフアンドエムが中堅・中小企業様向けに提供しているバックオフィスコンサルティングサービスです。財務、労務管理、人材採用・育成にいたるまで、経営のお悩みを解決へと導く豊富なコンテンツをご用意しています。

■ その他の「ご近所さんの相談事例」を閲覧する

<https://fmltd.zendesk.com/hc/ja>

■ F&M CLUB について知る

<https://www.fmclub.jp/>



融資に強くなる講座

アメリカでテーパリングが開始されたけど何か影響があるの？

■ テーパリングとは？

11月3日のFOMC（アメリカ連邦公開市場委員会）で、テーパリングの開始が決定されました。現状、アメリカの中央銀行であるFRB（連邦準備銀行）は、月額1200億ドル（約13.7兆円）という巨額の債券購入を行っていますが、これを毎月150億ドルずつ減らしていき、来年6月には債券購入がゼロにするというものです。

欧州中央銀行（ECB）はすでに、今年9月より、テーパリングを開始しています。

テーパリングとは、日本銀行など中央銀行が実施してきた量的金融緩和政策を、段階的に縮小させていくことです。量的金融緩和政策は、具体的には国債や住宅ローン担保証券（MBS）などリスク性のある金融資産を中央銀行が直接買い入れることで、市中への資金供給を増やし景気を刺激することを狙うものです。

金融緩和の縮減を行うというわけですから、バブルの様相を呈している世界の株式市場を支える異例の金融緩和がいよいよ終焉の時を迎えるわけです。この決定を受けてもなお、アメリカ株式市場は相も変わらず力強い上昇を続けています。

もっとも、これはおかしなことではなく、テーパリングは過度な金融緩和を止めるというだけであって、金融を引き締めるわけではないのです。テーパリングが完了するまでマネーの供給は続き、完了したとしてもすでにジャブジャブ供給されたマネーは回収されるわけではなく、そのまま市場に残るからです。

■ 本当の金融引き締めは「利上げ」

中央銀行の使命は「雇用の最大化」と「物価の安定」になります。2021年末に向けてようやく経済が正常化する兆しが見えてきており、これらの2つの目標も達成が見えていきている中で、これ以上金融緩和を継続すると景気が過熱し、インフレ（物価の高騰）が始



まります。実際に2021年4月ごろから、アメリカではガソリンや食料品の値段が急騰しており、2%程度が理想とされる、インフレ率が5%を超える水準が現在も続いています。

「利上げ」は、景気の過熱を抑えるために行う金融政策です。期待を上回るインフレが継続した場合などに利上げが行われます。逆に景気悪化を防ぐために行われるのが利下げです。

米国では、1回の利上げ（利下げ）は、ほとんどの場合0.25%刻みで金利が変更されます。また、次の利上げ（利下げ）を行うタイミングは毎月発表される経済指標などの良し悪しにより変わります。今回の利上げの時期については、米国のインフレがコロナ危機からの回復による一過性のものか、経済の正常化に伴う継続的なものかの判断により、最終的にいつ、この利上げを行うのかを決定します。目下、2022年6月ごろの実施の見込みです。

「利上げ」は景気を冷ます効果があるわけですので、急に利上げを行うとせっかく回復してきた経済がまた失速しかねないので、その事前告知という位置づけでテーパリングを行うわけです。一気に金融引き締めを行うのではなく、徐々に金融引き締めを行っていくのが特徴です。

■「利上げ」が決まっているということは？

◎ 為替に与える影響

テーパリングが「利上げ」の開始の告知ですから、来年から欧米で利上げが進むことは明らかです。こうした国際間の金利の変動がもたらす影響は「為替」です。短期的な為替相場を予測することは不可能ですが、長期的に見れば金利の高い国の債権が買われることとなりますので、ドルが買われる＝ドル高（円安）になることが想定できます。

為替相場はすでに、それを織り込んでいるのでしょう。11月初旬では1米ドル114円となっており、円安といえる水準です。ここで、日本も「利上げを実施する」となれば、円高方向に為替が進むことになります。

こうして、中央銀行の金利政策は為替に影響を及ぼします。

ただし、日本はインフレが進んでいるわけではなく、むしろもっとインフレにしたい（日本銀行も2%程度のインフレを目標としています）状況なので、利上げは当面は無いでしょう。となると当面は円安基調が続くのではないのでしょうか。

◎ 株価に与える影響

利上げは株式市場にとってはマイナス要因です。企業の資金調達にかかる金利コストが上昇するので、その分、企業業績が悪化し、株式相場の下落要因になると言われます。

また、投資家の目線でいえば、日本の国債のようにゼロ金利では資産運用にはなりません、2%~3%という金利獲得が見込めるならば、投資する対象として株式の割合を減らし、債権の割合を増やすという行動が進むので、これも利上げが株式市場にはマイナス要因と言われる理由です。

■ 世界的インフレと円安が日本の中小企業を直撃？

OECD（経済協力開発機構）の調べによると、G20における今年のインフレ率を3.7%、2022年のインフレ率を3.9%と予想しています。主要国で最もインフレ率が高いの

は米国であり、今年9月の消費者物価指数（CPI）は前年同月比で5.4%も上昇しました。

一方で、日本の物価は停滞が続いています。10月のCPIは+0.2%と前年同期比で微増となったが、8月までは前年同月比でマイナスであったことから、インフレどころかデフレ状態に逆行したといってもよいでしょう。デフレ基調は給与統計にも表れています。国税庁の「令和2年分民間給与実態統計調査結果」によれば、昨年のわが国における給与の平均は、前年比マイナス0.8%となっているのです。世界のインフレ率上昇による円安は、輸入食料やモノの価格上昇が当面は続くと考えられます。その中で家計は上記のように、前年より苦しい状態となっています。これでは国内消費もあまり期待は出来ない状況です。

岸田首相は「所得倍増計画」を打ち出しました。、具体的には、年末の令和4年度税制改正協議において「所得拡大促進税制」、通称「賃上げ税制」を拡充する見込みです。

賃上げ税制は、企業が支払う賃金に対して優遇処置を行うというものです。現行制度は、中小企業が支払う給与総額が前年比1.5%以上増えた場合、その増加分の15%を法人税から差し引くものです。その減税率を引上げて、企業に一層の賃上げを促していこうというのです。

しかしこの賃上げ税制、企業側からすれば、一度基本給を上げてしまえば下げることはしにくく、一時的な税制優遇策ではなかなか賃上げに踏み切るのは難しいでしょう。

また、補助金活用においても賃上げを宣誓しないと利用がしにくい補助金も増えてきています（中には賃上げが出来なかった場合は補助金変換が必要というようなものもあります）。

来年は、中小企業経営にとっては、国内消費の低迷が継続、材料コスト増加などによる収益性の悪化というリスクをはらんだ年になりそうですので、そのための堅実な経営戦略の構築が重要になりそうです。



経営革新等支援機関推進協議会

エグゼクティブプロデューサー 小寺 弘泰 氏

1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現（株）プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。

事業承継入門講座

後継者にバトンを渡す時期はどのように決める？

■ 理想的なバトンの渡し方

事業承継において先代経営者が後継者に事業を承継する、経営者としてのバトンを渡すタイミングについて何が適切なのか？どうやって決めればいいのか？という相談を受けたときに私が行うアドバイスをご紹介します。

事業承継の時期の考え方に、後継者に経営者としての資質が備わってから・・・や後継者が何歳になったときに・・・など後継者を視点とした考え方があります。

ただし、こうした決め方では、立場が人を育てるという言葉があるように、先代経営者が認める資質が備わるには、相当の時間がかかります。それどころか、なかなか先代の資質にはたどり着かないというケースも少なく、後継者視点でみるとスケジュールを確定する際に本当にその時期に渡せるのか？また、●●歳とした場合、なぜその歳なのかという理由にあまり適切な根拠がないと感じます。結果、なかなかバトンが渡せないという状況も見受けられます。

一方で、先代経営者を視点にした事業承継のアドバイスで実際に、とてもスムーズに承継が進み、また関係者の皆さんにとっても喜んでもらった事例を紹介します。

■ 実際の場合

先代経営者 62歳

後継者 36歳

(大卒後自社に入社し、現在営業部長として勤務中)

事業承継プランの提供

先代経営者が67歳のときいままら5年後にバトンを渡そうと計画

計画した決算期が終わった株主総会で後継者を役員(取締役)に就任させる

2年後 常務取締役

3年後 専務取締役

5年後 代表取締役

という計画とする。

先代経営者は5年後67歳に代表取締役から取締役会長となる。

- ・ その際、退職金を〇〇〇〇万円支給
- ・ 勤務形態は大幅に勤務時間を減らす
- ・ 公的年金が受給開始(〇〇万円)

まず、最初に行ったことは先代経営者が公的年金がいくら受給できるかを確認し、また会社で準備してあった役員退職金の積立がいくらになるかも試算しました。先代経営者がまとめた退職金を低い税率で一時金として受けとって、さらに公的年金が〇〇万円もらえるという安心したリタイアメントライフが享受できることの確認でした。

退職金をもらうためには、代表取締役社長から代表権のない取締役の会長に就任し、経営から実態として退くことが必要です。そのためには勤務時間を減らして報酬も下げることが必要です。代表権のある時のように、毎日会社にフルタイムで出社し、経営者としての辣腕をふるってはいけません。

一方で、後継者はスケジュールどおり、取締役、常務、専務と5年かけて、経営者の資質を磨いていく、経営幹部として経験を重ねていく取り組みを提案しました。常務、専務とステップを踏む理由は社内や社外にうまくメッセージとして伝えていく有効な手段となるからです。

本件は実際のところ、後継者の成長も早く、また先代経営者も早く年金をもらって孫の面倒が見たいのことで、67歳の予定が65歳で承継を行うことになりました。5年計画が3年に短縮となったわけです。



■ 株式承継はしない

「経営のバトンを渡す＝事業承継」には 2 つの異なる意味があります。1 つは会社組織であれば株式を過半数すなわち実際に支配権（経営権）を渡してしまうという実質的なバトンタッチと、代表権を渡すのみで株式の過半数までは渡さない承継の 2 つがあります。

親子といえどもすべての経験を渡すことに慎重になる事例も少なくありません。その際にかかる税金コストも考慮しながら株式の移動は慎重に検討する方が良いかもしれません。

本件では代表権を渡すのみで株式は相続発生時に後継者に承継することにしました。

■ このバトンタッチまでにやっておきたいこと

また会社には、先代経営者と共に歩んできた、先代経営の右腕、左腕の幹部社員（役員）がいるケースも多いでしょう。

その人たちもどのように会社から卒業していくのかも一緒にプランニングをし、その方々の退職金支給に係る資金計画や財務に与える影響等もあらかじめシミュレーションしておくことも大切です。

バトンタッチにおいて、ぜひやっておきたいことがあります。わが国に中小企業においてバトンを渡すときに、

弊害となっているのが個人保証の問題です。

後継者がいるのだが後継者が会社を引き継ぎたがらない理由の中で借入れの保証人にはなりたくないという意見が多いのです。

これに対しては国も問題視をしているため、金融機関に対しても経営者保証ガイドラインを作り、一定の財務条件をクリアするならば個人保証を取らない、特にこうした事業承継に関わる個人保証の問題がネックとなり、承継が進まないような案件であれば金融機関は弾力的に保証人解除の対応をするようにという指示も出ています。

よって承継スケジュールの進行に合わせて、個人補償をどのようにはずしてもらうか、またそのためにはどのような財務の状況が必要かまたは改善が必要かを金融機関に確認してみましょう。

経営革新等支援機関推進協議会

エグゼクティブプロデューサー 小寺 弘泰 氏

1967年岐阜県大垣市出身。関西大学卒業後、銀行員として10年間金融の実務を経験。現（株）プロシード代表取締役。企業財務コンサルタントとして創業以来500件を超える企業財務のさまざまな課題解決プロジェクトに参画。中小企業金融のスペシャリストとして講演を行うほか、経営革新等支援機関推進協議会のエグゼクティブプロデューサーでもある。





税制改正コラム

令和4年度税制改正要望と 新政権の動向



8月末に「令和4年度税制改正要望」が各省庁から出されました。

今回は要望項目の中から特に企業経営者に関係のあるものをご紹介します、最後に新政権誕生と今後の税制改正の流れを解説します。

1. 30万円未満の少額原価償却資産特例等【法人税・所得税】

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特例は、取得価額30万円未満の減価償却資産を合計で年300万円まで全額損金算入できる制度で、多くの中小企業に利用されています。この期限が令和4年3月31日までのため、2年延長が要望されています。

<図表>30万円未満の原価償却資産と償却方法

対象企業	取得価額	償却方法
従業員数500人以下の 中小企業者等	30万円未満	全額損金算入 (年300万円まで/即時償却)
全ての企業	10万円以上 20万円未満	3年間で均等償却 (一括償却資産/残存価額なし)
	10万円未満	全額損金算入 (即時償却)

このほか、要望の中には「中小企業の負担軽減や、デジタル化等による事業効率・事務処理能力の向上を通じて、生産性向上を図るため、中小企業を取り巻く環境変化や対応状況等の実態を踏まえて必要な措置を講ずる」とあります。

公表されている資料では詳細が不明ですが、コロナ禍において中小企業を支援する税制上の措置が期待されるところです。

2. 交際費課税の特例の2年延長【法人税】

令和4年3月31日までに開始する事業年度が期限となっている次の2つの特例について2年延長が要望されています。

- ① 接待飲食費の50%を損金算入できる特例（中小企業、資本金の額等が100億円以下の大企業）
- ② 交際費を年800万円まで全額損金算入できる特例（中小企業のみ）

厚生労働省は、交際費について中小企業の取引拡大や事業活動の円滑化の手段のほか、利用される飲食業界全体の早期回復を図る手段として有効として要望しています。

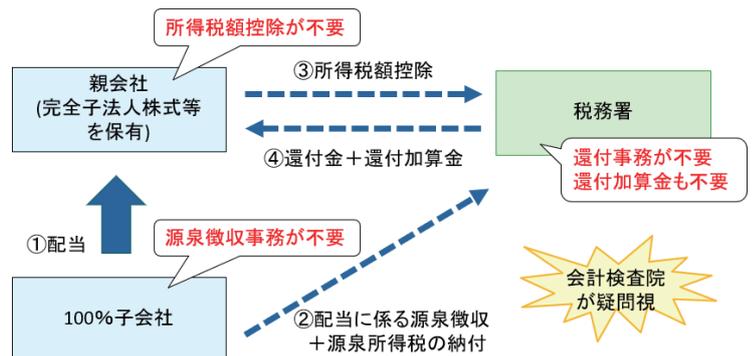
3. 完全子法人株式等の配当に係る源泉徴収の不適用【源泉所得税】

100%子会社から親会社への配当金から源泉徴収された所得税は、後日、還付されてその際に還付加算金が上乘せられることがあります。会計検査院が調査したところ、888社に約3億6,563万円を還付加算金の支払いが発生しており、疑問視されていました。

還付加算金が発生するのはすべての配当金に対して源泉徴収が行われているのが原因のため、経済産業省と金融庁が合同で完全子法人株式等と関連法人株式等の配当に係る源泉徴収を不適用とする要望が行われました。

これにより、納税者と税務署における源泉徴収事務・還付事務もなくなります。

<図表>完全子法人株式等の配当に係る源泉徴収の不適用



近年、会計検査院の指摘を受けて後日、税制改正が行われたパターンが繰り返されていることから、実現可能性が高い項目です。グループ会社間で配当を行っている場合は、今後の動向に注目しましょう。

4. 上場株式等の相続税に係る見直し【資産税】

上場株式等は原則、相続時点の時価で評価されます。しかし、相続後から納付期限までの間の価格変動リスクが大きいため、相続税の評価方法の見直しが要望されました。

また、上場株式等による物納は、「延納によっても金銭で納付することが困難な金額の範囲内」等の要件があり、使い勝手が悪いため、要件の見直しが要望されました。

令和2年2月から3月にかけてコロナ・ショック（世界的な株価大暴落）があり、現在も各国の金融緩和政策などで株価の動向が不透明になっています。上場株式について柔軟な対応が期待されるところです。

5. 法人版・個人版事業承継税制の見直し【資産税】

コロナ禍等、中小企業の事業承継を取り巻く経済環境が大きく変化する中、売上が減少した事業者ほど、承継時期を後ろ倒しにする傾向があります。

円滑な事業承継の実施のため、法人版・個人版事業承継税制について必要な措置を検討するよう要望されました。詳細は不明ですが、過去、使い勝手を良くする細かい改正が何度も行われていることからすると、今回も見直しが行われる可能性が高いと考えられます。

<図表>事業承継税制と過去の改正

	平成21年度	平成25年度改正	平成30年度改正	平成31年度改正
対象事業者	法人のみ	→		個人事業主も対象に
猶予割合	贈与税 100% 相続税 80%	→	贈与税 100% 相続税 100%	贈与税 100% 相続税 100%
対象株式	総株式数の 最大2/3まで	→	100%	※多様な事業用資産
雇用確保	承継後5年間 毎年8割の 雇用を維持	承継後5年間 平均で8割の 雇用を維持	未達成でも 猶予継続可能	—

出典：経済産業省「令和4年度税制改正に関する経済産業省要望」
https://www.meti.go.jp/main/zeisei/zeisei_fy2022/zeisei_r/pdf/1_02.pdf

6. 新政権誕生と今後の税制改正の流れ

10月4日に岸田文雄氏は第100代内閣総理大臣に就任し、岸田内閣が成立しました。岸田首相が所得再分配政策の一環として掲げていた「金融所得課税の強化」については一旦先送りとなり、「賃上げに向けた税制の強化」が優先事項として挙がっています。

10月31日に第49回衆議院議員総選挙の投開票が行われ、いよいよ11月から12月中旬にかけて税制改正の議論が本格化します。例年どおりなら、12月中旬に与党から「令和4年度税制改正大綱」が公表され、来年度の税制改正の詳細が明らかになります。

「賃上げに向けた税制の強化」など、新しい政権ができるとその政権が掲げるテーマに合わせて税制改正項目が追加されることがあります。今後の税制改正の動向にご注目ください。

助 成 金

活 用 ガ イ ド

出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

子育てパパ支援助成金は
両立支援等助成金のメニューの中のひとつです。

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、
育児休業や育児目的休暇を取得した男性労働者が生じた事業主に支給されます。

■ 助成額は以下の通り

- 育児休業 1人目 57万円【72万円】
2人以降の対象者 5日以上14日未満 14.25万円【18万円】
14日以上1ヶ月未満 23.75万円【30万円】
1ヶ月以上 33.25万円【36万円】
個別支援加算(※1) 事業主あたり 5万円【6万円】(令和3年新設)
育児目的休暇の導入・利用(※2) 事業主あたり 28.5万円【36万円】

【 】内は生産性要件を満たした場合
中小企業の金額です。大企業については金額が異なります。

- (※1) 育児休業の申出日までに個別面談を行う等、育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に支給します。
(※2) 育児目的休暇制度を導入し、男性労働者について、利用実績があった場合に支給します。

■ 育児目的休暇について

育児目的休暇制度を新たに導入し、就業規則等への規定、労働者への周知を行うこと。
男性労働者が育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りのため取組を行うこと。
<取組の例>

- ◎男性労働者を対象にした、制度の利用を促進するための資料等の周知
- ◎管理職による、子が出生した男性労働者への休業・休暇取得の勧奨

上記の新たに導入した育児目的休暇を、男性労働者が、子の出生前6週間から出生後8週間の期間中に、合計して8日(中小企業は5日)以上所定労働日に対して取得すること。



■ 事業主の要件

- ① 男性が育児休暇を取得しやすい職場風土づくりのため次のような取組を行うこと
 - (1) 男性労働者を対象にした、育児休業制度の利用を促進するため資料等の周知
 - (2) 管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨
 - (3) 男性労働者の育児休業取得についての管理職向けの研修の実施
- ② 雇用保険の被保険者として雇用している男性労働者に、子の出生後 8週間以内（子の誕生日を含む）に開始している、連続5日以上（中小企業の場合）の育児休業を取得させたこと。
- ③ 育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定する育児休業の制度及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約または就業規則に規定していること
- ④ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出ていること

※男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組について、対象労働者の雇用契約期間中に行われていることが必要になります。

■ 支給申請の手続き

要件を満たす育児休業の開始日から起算して 5 日（中小企業の場合）をそれぞれ経過する日の翌日から 2 ヶ月以内に申請します。

【添付書類】

- (1) 労働協約または就業規則及び関連する労使協定
- (2) 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりの取組の内容を証明する書類 及び取組を行った日付が分かる書類（写）
- (3) 対象育児休業取得者の育児休業申出書（育児休業の期間が変更されている場合は 育児休業期間変更申出書）（写）
- (4) 対象育児休業取得者の育児休業前1か月分及び育児休業期間中の就労実績が確認 できる書類（写）
- (5) 対象育児休業取得者の雇用契約期間の有無、育児休業期間の所定労働日が確認 できる書類（写）
- (6) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道 府県労働局長に届け出しており、また、その一般事業主行動計画を公表し、労働者 に周知するための措置を講じていることが分かる書類

ワンポイントアドバイス

この助成金は公休日も併せて5日間の育児休業でも受給できる助成金なのでお勤めの助成金です。この助成金を取るにより男性育休の促進が図られるとともに求人内容に男性育休を積極的に取ることができるというアピールもできます。

■ 令和4年度について

令和 4 年度は育児休業取得の金額が大幅に下がり（20 万円）、その代わりに育児休業取得率が 30%以上上昇させた企業に対して助成金（20 万円～ 60 万円）が出るように変更される予定です。助成金は年度により額が下がったり条件が変わったりするので注意してください。



監修：社会保険労務士法人あいパートナーズ 代表社員 岩本 浩一 氏





補助金申請、資金調達、事業承継・M & A、事業計画策定

会計事務所で解決できます。まずはお気軽にご相談ください。

会計事務所が提供するサービスは税務会計ではありません。

2020年4月現在、全国で30,000件以上の会計事務所が「認定支援機関」として各地域の経済産業局より認定されており、積極的に中小企業の経営を支援しています。

経営に関する困りごとがあれば、まずは顧問の会計事務所へ相談してみましょう。

認定支援機関である会計事務所が提供する主な支援内容

「経営力向上計画」策定支援

中小企業・小規模事業者等は、業種の特性を踏まえつつ、顧客データの分析を通じた商品・サービスの見直し、ITを活用した財務管理の高度化、人材育成、設備投資等により経営力を向上して実施する事業計画（「経営力向上計画」）について、国の認定を得ることができます。



経営力向上計画を策定し、国の認定を受けると…

金融支援や優遇税制など多数の「優遇措置」を受けることが可能になります。
経営力向上計画は、認定支援機関の支援を受けながら策定することができます。

「経営改善計画」策定支援・モニタリング支援

金融機関からの融資を受ける際や、借入金の返済条件変更(リスク)を金融機関に申し出る際には「経営改善計画書」の提出が必要になることがあります。認定支援機関では計画書の作成支援から、作成後のモニタリングまで支援することができます。

経営改善計画策定に係る費用が補助される制度があります

経営革新等支援機関の支援を受けながら経営改善計画を策定する場合、一定の要件を満たせば費用の2/3(最大200万円)が補助される制度があります。



補助金申請支援（事業承継補助金など）

国が公募する補助金の中には、認定支援機関の支援がなければ補助金申請ができないものがあります。例えば、「事業承継補助金」は、認定支援機関の確認書がなければ補助金申請することができません。

認定支援機関の支援を必要とする補助金の一例

- ・事業承継補助金
- ・経営改善計画策定支援事業（補助金）



資金調達に関する支援

認定支援機関の指導・助言を受けながら事業計画や経営計画を作成することで、低利融資を受けられる可能性があります。例えば、日本政策金融公庫では特別利率(低利率)で貸付をおこなう「中小企業経営力強化資金」などの制度があります。また、認定支援機関の支援を受けながら経営改善に取り組む場合に、信用保証協会が保証料を減免する制度「経営力強化保証制度」などもあります。

財務・事業承継・M&Aを ひとつのシステムで トータルサポート

F+prus
Financial Management system for Professionals

財務

事業承継

M&A

早期経営改善計画の作成に完全対応

金融機関が求める事業計画書を作成

特例承継計画の作成に対応

CRD 協会の経営診断「McSS」と連携

McSSとは、全国で約170のCRD会員（信用保証協会および金融機関）が融資判断の指標として利用している「財務診断ツール」です。McSSは約100万社の財務統計により作成されています。



特徴① クラウドシステム

インターネット環境があればいつでもどこでも操作可能。
外出先でもスムーズにご利用いただけます。



特徴② 協議会会員には無償提供

経営革新等支援機関推進協議会の会員である会計事務所は
F+prusを無料で利用できます。



特徴③ 簡単な操作性

事業計画の作成も短時間で簡単に作成できる仕様になっています。
初心者でも効率的なコンサルティングが可能です。

F+prus（エフプラス）は、経営革新等支援機関推進協議会が会計事務所向けに提供しているシステムです。本システムを導入している会計事務所では、財務・事業承継・M&Aに関するスムーズな支援が可能です。