

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

2022.5
VOL.19

TOPICS

融資に強くなる講座

経営者にとって 押さえておくべき 今後の金融経済の方向性

事業承継入門講座

行き過ぎた相続税対策に最高裁がダメ出し！

税制改正コラム

中小企業の賃上げ税制のポイント

助成金活用ガイド

キャリアアップ助成金（正社員化コース）

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

経営情報ブログ
中小企業が優秀な若手を確保するための秘訣とは

05

融資に強くなる講座
経営者にとって 押さえておくべき 今後の金融経済の方向性

07

事業承継入門講座
行き過ぎた相続税対策に最高裁がダメ出し！

09

税制改正コラム
中小企業の賃上げ税制のポイント

11

助成金活用ガイド
キャリアアップ助成金（正社員化コース）

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!!

“インボイス枠”が追加されました!

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 >

小規模事業者等が、地域の商工会または商工会議所の助言等を受けて経営計画を作成し、その計画に沿って地道な販路開拓等に取り組む費用の2/3を補助します。第8回受付締切より、新たに特別枠が追加されました。

補助上限額

※通常枠、特別枠のいずれか1つの枠のみ申請可能です。

※各申請枠の申請要件については事務局のホームページをご確認ください。



第8回受付締切から新たに追加!

類型	通常枠	特別枠 (新設)				
		賃上げ引上げ枠	卒業枠	後継者支援枠	創業枠	インボイス枠
補助率	2/3	2/3 (赤字事業者は3/4)			2/3	
補助上限	50万円		200万円			100万円

対象者



商業・サービス業 (宿泊業・娯楽業を除く)	常時使用する従業員の数	5人以下
宿泊業・娯楽業	常時使用する従業員の数	20人以下
製造業その他	常時使用する従業員の数	20人以下

補助対象経費

※右記は一例です

- 広報費：チラシ、カタログ外注費、DM発送費
 - WEBサイト関連費：HP、動画作成費、インターネット広告費
 - 開発費：試作品の原材料購入費、パッケージデザイン費
 - 機械装置等費：販促管理システム、製造用機械、冷蔵庫
- その他（展示会等出店費、旅費、資料購入費、雑務役員、借料、設備処分費、委託・外注費）

活用事例

事例① 旅館⇒HPの新設

- ・ HPを作成し、集客力強化
- ・ ネット予約サービスの開始
- ・ 地域の観光情報を発信



事例② 海外製品の小売

- ・ HPを作成しPR
- ・ ネット販売の開始
- ・ DMを発送しリピート顧客を増加させる
- ・ 新商品として「ランプづくり体験キット」を作成



Plus UP

インボイス枠



< 申請要件 >

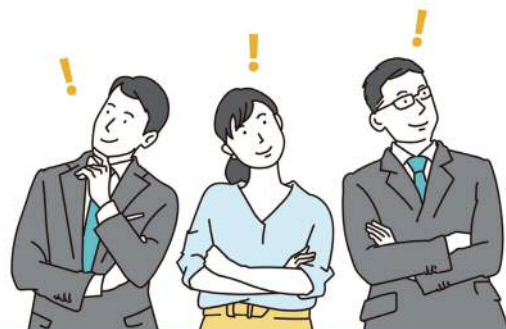
2021年9月30日から2023年9月30日の属する課税期間で一度でも免税事業者であった又は免税事業者であることが見込まれる事業者のうち、インボイス（適格請求書）発行事業者の登録が確認できた事業者であること。

※ただし、補助事業の終了時点でこの要件を満たさない場合は、補助金の交付がされません。

※インボイス対応を見据えたデジタル化に関する補助は、IT導入補助金の活用をご検討ください。

申請期限

第8回受付締切：2022年6月3日（金）



－ 経営情報ブログ －

中小企業が優秀な若手を確保するための秘訣とは



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「経営情報ブログ」より

3

企業にとって優秀な人材の確保は必須であり、企業のさらなる発展・成長のためには、若手社員の力が必要です。優秀な人材を確保するためには、まず、採用活動を充実させなければなりません。

中小企業の採用活動の多くは、企業の魅力が適切に伝わっていないなど、貴重な人材確保の機会を逃している場合がほとんどです。

中小企業が、優秀な若手を確保するための秘訣について解説します。

■ 中小企業に就職を希望する学生は多い

中小企業の多くが勘違いしていることのひとつに、「中小企業は学生に人気がない」と諦めていることがあります。

しかし、経済産業局のアンケートでは、「中小企業が就職先として対象となる」と回答した学生は8割を越えるなど、中小企業に就職を希望する学生、興味をもっている学生は多くいます。

【参照】学生に響く中小企業の魅力発信 | 近畿経済産業局

◎ 中小企業が人気な理由

中小企業が学生に人気な理由としては、

- ・雰囲気が良さそう
- ・自分の強みや能力を発揮できそう
- ・人間関係が良さそう

などがあがり、中小企業は大企業に比べて活躍できるチャンスが多いことに魅力を感じている学生も多くいます。

また、会社の「人間関係」や「雰囲気」を重視している学生も多く、「雰囲気が良さそう」との回答がダントツで多く、多くの学生が「中小企業＝雰囲気が良い」という印象をもっています。

■ 最近の学生の傾向

近年、働き方の多様化や、情報化社会が進むなか、大企業よりも中小企業やベンチャー企業を選ぶ学生が増えているため、学生が、就職活動時に企業を選ぶ基準の傾向にも、変化がみられています。

◎ 会社の規模はこだわらない

従来の考え方では、「安定思考」が強く、「大企業に就職することが就活の成功」のようなイメージが強くなりましたが、最近の学生の間では、「安定」よりも「自由」を求め

る学生や、「大企業＝つらい、大変」のような印象をもっている学生も多く、会社の規模にこだわらない学生が増えています。



◎ やりたいことが明確ではない

企業のネームバリューや、規模で会社を選ぶのではなく、「自分がやりたい仕事」ができる会社を基準に選ぶ学生が多いことも、最近の学生の傾向といえます。

また、やりたい仕事や特に定まっておらず、希望する業種や職種が明確となっていないような学生も多く、業種や職種を特に絞らず、さまざまな会社を選んでいる学生も多くいます。

◎ 人間関係や雰囲気を重視

企業内では「ハラスメント」の問題が年々重視されている中、多くの学生は「いかに長く仕事を続けられるか」、「いかに仕事（職場）が楽しいと思えるか」という点を重視しており、「給与や待遇面」よりも、「人間関係や雰囲気」を重視する学生が多いことも、最近の傾向といえるでしょう。

■ 採用がうまくいかない中小企業の特徴

採用活動にそれなりの時間と費用を費やしていても、多くの中小企業が、十分に満足できる採用がおこなえていないことが現状です。

採用がうまくいかない中小企業にはいくつか特徴があります。心当たりのある場合は、要注意です。

◎ 企業の魅力が伝わっていない

学生に十分な情報が届いていなければ、当然、企業の魅力も伝わりません。

企業の情報を発信できる、ホームページや採用サイト、パンフレットなど、多くの企業が保有しているものの、十分に活かされていないことが現状です。

多くの学生が欲しい情報は、企業情報のほか、「会社の雰囲気」が伝わる情報です。

最近では、SNS などを利用し、社員の何気ない日常などを発信する企業も増えてきており、今後ますます「企業の魅力の伝え方」は変化していくことが予想されます。

◎ 適切な採用活動ができていない

採用がうまくいかない企業の多くは、採用活動の内容、仕方に問題があります。

例えば、若手社員に協力を求めず、役員などの重鎮だけでおこなう会社説明会を開いていませんか？学生の多くは「リアルな声」を求めています。

会社説明会に、若手社員などの先輩社員を呼び、直接質疑応答できる時間を設けたり、座談会などを開催したりすると、学生の満足度も上がることでしょ。

また、採用活動の方法は多岐にわたりますが、学生がよく閲覧する就職サイトに掲載していなかったり、無料で利用できるハローワークを活用できていなかったりすると、学生の目に触れる機会を逃し、採用活動もうまくいきにくくなるでしょう。

貴重な機会を逃さぬよう、採用活動にかかわるツールは、十分に機能を果たせるようにしましょう。

■ 間違った採用活動が学生を遠ざける

学生の気持ちを汲み取り、正しいと判断したうえでの行動が、逆効果に働いてしまうこともあります。

例えば、企業のホームページや求人募集などで、「うちはアットホームな会社です！」と自ら謳っている企業は、反対に「不信感」を抱いてしまう場合があります。

また、「若手社員が輝いています！」と謳いつつも、役員やベテラン社員ばかりが集まった集合写真や、若手の顔が沈んでいるような写真を掲載している場合は、信憑性もなく要注意です。

学生は、会社説明会での社員同士の雰囲気や面接官による対応などもみています。

思わぬところで会社の雰囲気などを判断されていることを、常に意識しておくことが大切です。

■ 若者にとって魅力的な企業となるためには

企業が優秀な人材を確保するために、採用活動は無駄にできません。

採用活動が実りあるものとなるように、自社の採用活動の

実態を見直し、必要に応じて改善しましょう。

◎ 情報ツールの見直し

企業ホームページや、採用関連資料など、企業の魅力が伝わる内容となっているか、必要な情報が欠落していないか、掲載している写真は古くないかなどを確認しましょう。

◎ 職場環境の整備

「雰囲気が良い会社」とは、1日や短期間でできあがるものではありません。

社員同士が気持ちよく働けるような職場環境を、日頃から意識するようにしましょう。

■ 若手社員を採用できない企業は衰退しかない

企業が長期的、将来的にさらなる発展を目指していくためには、若者（学生）の力が必須であり、若手社員を採用できない、人材を確保できない企業は衰退していくのみです。企業の衰退を避けるためには、若者（学生）に興味をもってもらえる企業でなければなりません。

■ 若手社員の育成が採用の鍵！その理由とは

若者（学生）にとって魅力的な企業であるために、「会社の雰囲気がよさそう」と感じてもらえる企業でなければなりません。そのためには、「若手社員の教育」が重要です。

学生と年が近い社員の声は、学生に届きやすく、採用活動の場などでもみられています。

しかし、会社の良さを伝えてもらうため、若手社員にその場で教育しても無駄であり、学生へも伝わります。

日頃から、若手社員の教育をしっかりとすることで、社員それぞれの「会社への貢献意識」が確固たるものとなり、自然と会社の魅力が伝わるような存在となります。

■ まとめ

企業のさらなる発展、長期的な成長のためには、若手社員および優秀な人材（学生）の確保が必須。学生からも、社員からも「魅力的な企業」でいられるように、日頃から社内環境や採用活動の内容を見直し、必要に応じて改善していくことが大切です。

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「経営情報ブログ」を閲覧する

<https://www.fmelub.jp/blog>

■ F&M CLUB について知る

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



経営者にとって 押さえておくべき 今後の金融経済の方向性

■ リスクシナリオの想定が必要

前月号のこの経営サポートナビでは、日米金利の差から円の対米ドルの為替相場は円安に向かう可能性が高いとレポートさせて頂きました。結果として、本原稿執筆時点（2022年4月下旬）、では大幅な円安基調となっています。ひとまず、的中と言えるでしょうか・・・

さて、今月号の経営サポートナビでは、今後、金融市場をとりまく環境はどうなるのか？どんなリスクを考えておくべきかについて触れてみたいと思います。

なにより、米国の金利がこれから、さらなる上昇が懸念されますので、そうなると、世界の金融市場が大きく方向性が変わることになるでしょう。結果として日本の経済、については、中小企業の経営にも相当な影響を及ぼします。そこで、どのようなリスクシナリオが想定されるのかを、お話ししてみたいと思います。

■ 金融引き締め政策のタイミングが重要

今後の米国の金利動向を予測すると、米国は現在、かなりのインフレ（物価の過度な上昇）のリスクを抱えています。こうした、行き過ぎるインフレを抑制するため、米連邦準備制度理事会（FRB）は、貸出金利を高め、企業金利負担が増えること、設備投資が減退することなど景気を冷やす政策をとることになります。現在、今年から来年にかけて、その金利の引上げが確実視されており、米国金利の上昇で、投資はドルの方が金利が高いので円を売って米ドル建ての資産に換える動きが進み円安になっているわけです。

こうした、金利上昇による景気抑制を「金融引き締め政策」と言います。この引き締めのタイミングや、スピードを間違えると、リーマンショックのような大きな経済破綻に至ると言われています。リーマンショックを振り返ると、当時の米経済は2000年のITバブルが崩壊した後の低迷から抜け出し、個人消費や住宅投資などを中心に景気が急回復する過程に入り、現

在と同様に景気が過熱すぎているという懸念が増加してきていました。（ちょうど今と同じ様相です）よって引き締め政策が2004年に始まったのです。FRBは景気の過熱化を避けるべく、利上げを重ねていきました。政策金利であるフェデラルファンド（FF）レートは当初1.00%だったのが、2年間をかけて引き上げられ、06年に5.25%となって据え置かれました。



実は、この引き上げのペースを間違っていたと、現在ではリーマンショックを引き起こしたそれが原因と言われています。ペースが小刻みすぎで、引き締めにならなかったという評価なのです。小刻みなため、住宅投資は減るどころか、信用度が低い「サブプライムローン」の証券化が活性化され、世界的に販売されました。結果、過大となった住宅投資が2007年から市況が悪化して不良債権が発生。08年に「リーマンショック」を引き起こし、世界経済を大混乱させたのです。結果、日本は急激な円高となり、日本も大打撃を受けたのです。

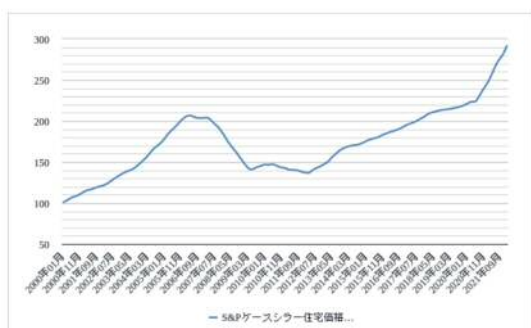
■ 現在はリーマンショック以前よりもバブル？

リーマンショックではじけたバブルは「サブプライムローン」に始まる住宅バブルでした。

では、現在は同じように住宅はバブルなのでしょう？バブルかどうかさておき（バブルははじけてはじめてわかるものなので）米国の住宅市場は過熱感が強まっていると言わざるをえません。

代表的な住宅価格指標である S&P ケース・シラー住宅価格指数という指数があります。(下図) 2021年4月で前年比+14.6%と、1979年以來の高い伸びを記録し、その水準はリーマン・ショック前の住宅バブル期のピークを35%程度も上回っているのです。現在の住宅価格の急上昇の背景には、コロナの対応としてFRBが積極的な金融緩和を行い、住宅ローン金利が歴史的な低水準圏にあることが影響していること、コロナ禍をきっかけとしたリモートワークの普及拡大に伴い、賃貸比率が高い都市部から持ち家中心の郊外への需要シフトが、住宅ブームに拍車をかけたとみられます。

チャート (S&Pケースシラー住宅価格指数・主要20都市)



米国の金融行政からすれば、リーマンショックの反省を踏まえ、前回のペースよりも、早いペースで利上げをすべきということになります。しかし、今後2年の間に前回は上回る、6%に近い水準まで、金利を引き上げるとなると、住宅市場は一気に冷え込むことになるでしょう。当時と異なり、サブプライムローンのようなリスクの高い証券化商品の販売が抑制されているため、リーマンショックのような恐慌は起きないと言われていますが、こればかりはわかりません。ここ数年、住宅市場のみならず株式市場も高値を更新し続けてきました。

これらの上昇が金融緩和策による効果であることは間違いなく、その結果、行きすぎたインフレが米国に生じているわけです。バブルかどうか分かりませんが、

緩和が行き過ぎている状況であることが明確で、その熱さましに、かなりはやいピッチの解熱策が必要とところまで決まっているわけですから、熱を冷まさなければ、いずれ行き過ぎでバブルが崩壊、一方で、急速に金利を上げて経済が急に冷え込んだとして、現在の市場は低迷、どちらが、深刻な影響を及ぼすかの判断になりますが、目下は後者の選択で、今後はある程度市場経済が低迷しても、金融引き締めは大胆に進むと考えます。

■ 経済動向により経営戦略・投資方針の見直しを

については、以下のようなシナリオが想定できると考えます。

- 1) 日米金利差の拡大＝円安の増進
- 2) 米国発の株式市場の下落とそれにつられての世界的な株式市場の下落（暴落まではないかも）
- 3) 行き過ぎた円安を止めるため、金融緩和政策の限界から、日本の国内金利を引き上げていく政策を日銀がとり始める
- 4) 米国金利の上昇でドル建ての債務のある新興国などの財務状況の悪化

これらのシナリオからより具体的に起きる経済動向をならべると、

- ・円安による輸入製品の高騰
- ・住宅ローンをはじめとする長期貸出金利の引き上げ
- ・円だけでなく、対ドルベースでの通貨安の増進（通貨危機）
- ・不動産価格の下落

というような内容が考えられます。的中するかどうかは未明ですが、このようなシナリオも実際に起きうるかもしれないという認識のもと、今後も経営戦略や投資方針の見直しなどの参考にさせていただければ幸いです。



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。

行き過ぎた相続税対策に最高裁がダメ出し！

本稿をお読みになっている経営者の方々の中には相続税の節税ということで、賃貸マンションの経営をしませんか？という金融機関や不動産業者から受けたことのある方が少なくないのではないかと思います。今月号では、こうした節税対策に対して、最高裁が行き過ぎた節税にメスを入れるという判決が出ましたので、触れてみたいと思います。

相続税が発生する場合、被相続人（亡くなった人）の財産の価格は、国税庁が定めている評価基準（財産評価基本通達）によって決められます。この金額を相続税評価額と呼びます。この評価額が高いほど相続税の税額が高くなり、評価額が低くなるほど、税額は低くなります。

この評価基準をめぐる注目の裁判があり、その判決が出ました。

■ 不動産を使った相続税の節税を巡る裁判の内容

2012年、94歳で亡くなった父親からマンション2棟を相続した相続人が、路線価と固定資産税評価額に基づき、2棟の評価額を計約3億3千万円と算定しました。銀行からの借入金を差し引くと、相続税はゼロとなり、その旨申告をしました。借入金を増やして、相続税評価が減額できる賃貸マンションを取得する。結果、相続税が軽減できる、これは、金融機関などから提案される一般的な相続税対策です。

それに対し、国税当局は独自に鑑定し、不動産の時価を約4倍の約12億7千万円と算定し、約3億円を追徴課税しました。相続人側がこの課税処分の取り消しを求めて起こしたのが今回の訴訟です。本来であれば、路線価を採用して相続税評価額を計算してよいのですが、実勢価格が路線価より大幅に高額な不動産を購入して数億円規模の節税を図った相続人に対し、国税当局が「伝家の宝刀」と呼ばれる手法で、追徴課税を行った今回の事案は金融機関や不動産業者などからも注目の事案でした。この訴訟の判決が2022年4月19日、

最高裁（第三小法廷・長嶺安政裁判長）で言い渡されました。

結果は、相続人側の申告を退ける決定をし、相続人に追徴課税を課した国税の処分を妥当とする判決が確定したのです。



■ 判決の内容は

判決は、相続人らが借入金をして不動産を購入し、相続税を「ゼロ」として申告したことに対し「近い将来発生することが予想される相続において、相続税の負担を減らすか免れさせるものであることを知り、租税負担の軽減をも意図して行ったものといえる」。

相続人らの財産評価を路線価による画一的な方法で行うことは「他の納税者との間に看過し難い不均衡を生じさせ、実質的な租税負担の公平に反する」と一審、二審判決を支持した。その上で、国税当局が不動産評価額で相続人の財産を再評価したことについて「適法というべき」という内容です。

■ タワーマンション節税にブレーキ？

さて、この判決を受けて、肝を冷やしているのがタワーマンション節税を提案している事業者や、実際にタワーマンション節税を指向して、高額マンションを購入した不動産オーナーでしょう。

タワーマンション節税とは

現金で相続すれば、「金額＝相続税評価額」になりま

すが、マンション（土地や建物）の場合は、一般的に評価額は時価（実際の売買価格）よりも低く算出されま

す。
タワーマンションは、眺望が良い高層階に行くほど価格が高い傾向にあります。同じ面積でも、低層階の数倍になることもあります。しかし、相続税の算定基準となる「評価額」は階層や日当たりの条件によって差がつかず一律となっています。なぜなら、現在はマンション1棟全体の評価額を各戸の所有者がそれぞれの床面積で均等に分割しているからです。

国税庁が昨年11月から、2011～2013年分確定申告のうち全国の20階以上のマンションの譲渡（＝売却）があった住戸343物件を調べたところ、評価額は平均すると市場価格の3分の1にとどまっていた。超高層部の部屋を買えば現金で相続する場合よりも相続税を減らせることが多いということです。



さらに賃貸をすると相続税評価額はさらに低くなります。こうしてタワーマンションは相続税評価額と時価の開きがとりわけ大きくなるのでその効果が大きいとされ2012年頃から、アベノミクスにより都心の家やマンション価格が上昇しはじめ、2015年に基礎控除額が引き下げられるなど、「相続税強化」を契機にブームが加速しました。

こうした、節税策に対して、今回の判決の内容を照らし合わせてみると

1) 将来発生することが予想される相続において、相続税の負担を減らすか免れさせるものであることを知り、租税負担の軽減をも意図して行ったものといえる

2) 他の納税者との間に看過し難い不均衡を生じさせ、実質的な租税負担の公平に反する

この2点はまさにタワーマンションのスキームにも当てはまるケースが少なくないのではないかと考えます。

この判決の内容を受けてこれからタワーマンションを同様の節税スキームを目的に購入する人は一定割合で減少することが考えられます。となると、バブルの様相を呈しているタワーマンションの価格が下落する懸念があります。価格の下落は相続税対策の効果を薄めることにもなります。例えばタワーマンションを保有していることで、相続税が1,000万円削減できたとしても、マンション価格がそれ以上下落してしまうと、元も子もないので、早めに売ろうという人も増え、さらに価格の下落に拍車がかかる。そんなシナリオを想定できなくもありませんね・・

私見ですが、まだまだ都心部のマンションの価格は上がり続ける！無理してでも今買っておくべきという方には、この判決があたえる影響も少し認識いただき、慎重な投資判断を・・と考えてしまいます。

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。





税制改正コラム



中小企業の賃上げ税制のポイント

9

税制改正コラム
中小企業の賃上げ税制のポイント

4月にスタートした令和4年度税制改正の目玉の1つが「賃上げ税制」です。

特に中小企業の賃上げ税制は、中小企業全体として雇用を守りつつ、「積極的な賃上げ（給与総額 2.5%以上増）」や「積極的な教育訓練（教育訓練費 10%以上増）」を促す観点から、控除率の上乗せ要件が見直され、最大 40%に引き上げられました。

今回は、具体的な3つのパターンで改正前後の違いを確認しながら、実際の経営でどう賃上げ税制を活かすかについてご紹介します。最初に結論を書くと、次の3つの選択肢があります。

- ① 積極的な賃上げと教育訓練の両方⇒控除率 40%
- ② 積極的な賃上げのみ⇒控除率 30%
- ③ 積極的な教育訓練のみ⇒控除率 25%

1. 中小企業の賃上げ税制の概要

項目		要件		改正前	改正後
控除率	基本	雇用者全体の給与総額	前期比1.5%以上増	15%	15%
	上乗せ		前期比2.5%以上増	+10%	+15%
		最大	教育訓練費	前期比10%以上増	(両方満たす場合※) 25%
税額控除額		雇用者全体の給与総額の前期からの増加額×控除率			
控除上限		法人税額×20%			

※改正前は教育訓練費の増加の代わりに「経営力向上の証明」も認められていましたが、改正後は削除されています。

今回の改正のポイントは、「上乗せ部分」です。

改正前は「積極的な賃上げと教育訓練」がセットで条件となっていました。改正後は「積極的な賃上げ」と「積極的な教育訓練」の2つに分かれて控除率が大胆に引き上げられた点の特徴です。

2. 改正前後の比較

【パターン1】積極的な賃上げと教育訓練の両方

<前提>

- 給与総額の増加額：300万円 前期比 3% 増 \geq 2.5%
- 教育訓練費：前期比 10%増 \geq 10%

<改正前>

- 税額控除率：25%（基本 15%+上乗せ 10%）
- 税額控除額：300万円×25%=75万円

<改正後>

- 税額控除率：40%（基本 15%+上乗せ 25%）
- 税額控除額：300万円×40%=120万円

パターン1

<改正前>
税額控除額75万円 (控除率25%)

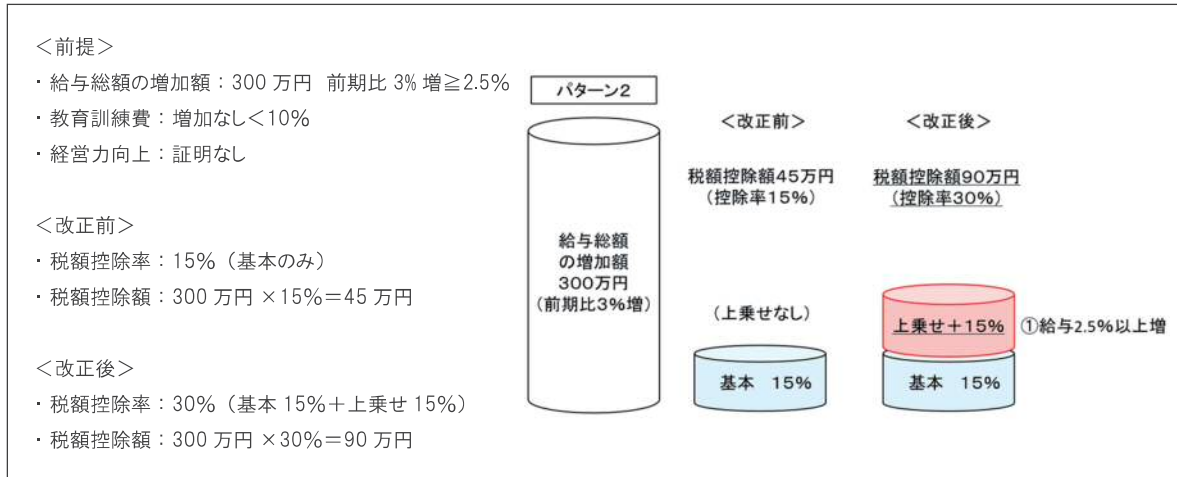
<改正後>
税額控除額120万円 (控除率40%)

①給与2.5%以上増
②教育訓練費増

パターン1は、「積極的な賃上げ」と「積極的な教育訓練」の両方をした場合です。

改正前も後も「上乗せ」の条件をすべて満たしますが、上乗せ部分が+10%から「+25%」に増えています。

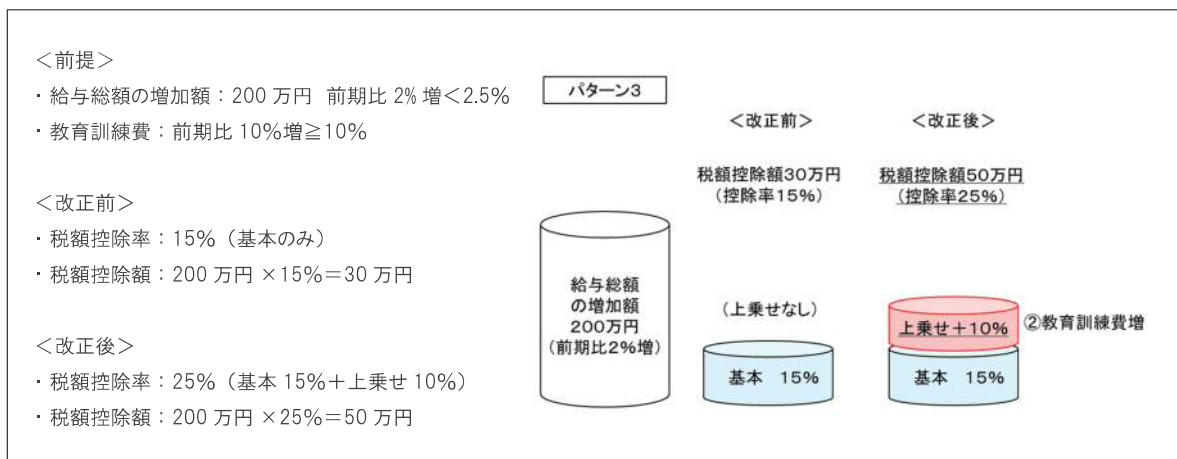
【パターン2】積極的な賃上げのみ



パターン2は、「積極的な賃上げ」のみを行う場合です。

改正前は積極的な賃上げだけでは上乗せはできず、積極的な教育訓練（または経営力向上計画の証明）も満たす必要がありました。一方、改正後は教育訓練が積極的にできない場合でも、「積極的な賃上げ」だけで「+15%」の上乗せが受けられるようになりました。そこで「積極的な賃上げ」を中心に行うことも考えられます。

【パターン3】積極的な教育訓練のみ



パターン3は、「積極的な教育訓練」のみを行う場合です。

改正前は給与総額の増加が「2.5%未満」の場合、上乗せはありませんでした。

一方、改正後は賃上げが積極的にできない場合でも、「積極的な教育訓練」だけで「+10%」の上乗せが受けられるようになりました。そこで「積極的な教育訓練」を中心に行うことも考えられます。

3. 控除上限に注意

令和4年度税制改正により、上乗せ部分の控除率が最大 40%に上がりました。パターン1～3で見てきたように、改正前より税額控除額が増えます。

しかし、税額控除額は「控除上限」を上回ることはできません。

この控除上限は、改正前後で「法人税額 \times 20%」に据え置かれています。

改正後の恩恵を活かすためには、給与総額や教育訓練費を増やすだけでなく、控除できる法人税額が出るよう、ある程度の利益も必要な点にご注意ください。

助 成 金

活 用 ガ イ ド

キャリアアップ助成金 (正社員化コース)

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化したり処遇改善の取組を実施したりした事業主に対して助成する制度です。

■ 助成額

令和4年度から有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換した場合の助成金が廃止になっています。正社員への転換しか受給できなくなっています。

- ① 有期 → 正規：1人当たり57万円<72万円>
- ② 無期 → 正規：1人当たり28万5,000円<36万円>
- < ①、②を合わせて、1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は20人まで >

※ 多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）へ転換等した場合には正規雇用労働者へ転換等したものとみなします。

※ < >内は生産性要件を満たした場合の金額。紙面の都合上、中小企業のための掲載となっています。

■ キャリアアップ助成金の流れ

- ① キャリアアップ計画書の作成
キャリアアップ計画書を作成して、管轄のハローワークに提出します。
計画期間外に正社員等へ転換を行った場合には助成金は支給されないため注意してください。
- ② 就業規則の整備
就業規則については転換規定があるかどうか確認してください。転換規定がない場合は規定を追加する必要があります。この就業規則の整備は正社員転換する前日までに管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります（届出ない場合は助成金を受給することができません）。
- ③ 対象労働者を正規雇用労働者等への転換等の実施
キャリアアップ計画書に基づいて対象労働者を正雇用労働者等へ転換します。

<対象となる労働者>

次の（1）～（4）までのすべてに該当する労働者が対象になります。

- （1）支給対象事業主に、賃金の額または計算方法が正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通常6か月以上受けて雇用される有期雇用労働者等
- （2）正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者等でないこと。（正社員求人に応募し正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた者ではないこと。）



- (3) 転換後6ヶ月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後6ヶ月分の賃金を支給した事業主であること
- (4) 正規雇用等へ転換等した際、転換等前の6か月と転換等後の6か月の賃金(※)を比較して3%以上増額していること
- ※ 基本給および定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額であり、賞与は含めないこととします。
※ 紙面の都合上細かい条件は省略してあります。詳しくは各都道府県の労働局にお尋ねください。

④ 支給申請

転換後、6ヶ月目の賃金支払い日の翌日から2ヶ月以内に、「支給申請書」と添付書類を労働局に提出します。

【添付書類】

- ・ 転換前と転換後の雇用契約書
- ・ 転換前6ヶ月分と転換後6ヶ月分のタイムカードまたは出勤簿
- ・ 転換前6ヶ月分と転換後6ヶ月分の給与明細または賃金台帳

■ 大きな変更点

令和4年度のキャリアアップ助成金の正社員化コースは大きく2つの変更点があります。これは助成金の額にも影響があるので確認が必要になります。

(1) 正雇用労働者の定義の変更

令和4年10月1日以降に転換または直接雇用を実施する場合は、支給要件が変更となります。この場合に4月1日以降入社した有期雇用老労働者等がすべてこの要件に該当することになります。

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正規雇用労働者への転換が必要となります。

※賞与：「賞与は原則として支給する。ただし、業績によっては支給しないことがある。」との記載だけをもって不支給となることはありませんが、原則不支給の規定の場合や、「賞与の支給は会社業績による」といったように、原則として賞与を支給することが明瞭でない場合は、支給対象外となります。



※昇給：賃金改定の規定（年1回賃金を見直す等）や降給の可能性のある規定であっても、就業規則等に客観的な昇給基準等の規定がある場合には、当該規定の運用により、賃金据え置きや降給の可能性があつたとしても、支給対象となり得ます。

(2) 対象となる労働者要件の変更

対象となる労働者要件の変更があります。この条件についても正社員と非正規雇用労働者を明確に区別するために設けられたものです。

・ 賃金の額または計算方法が「正規雇用労働者と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者

※基本給、賞与、退職金、各種手当等については、いずれか一つ以上で正規雇用労働者と異なる制度を明示的に定めていれば（基本給の多寡や賞与の有無等）支給対象となり得ます。

ワンポイントアドバイス

令和4年度の改正についてキャリアアップ助成金の正社員化コースはかなり条件が厳しくなっています。今まで正社員と有期契約労働者の定義が曖昧だったのを今回の改正で正社員とは何か定義付けを行いました（「大きな変更点」を参照）。

そのため今まで有期契約労働者から正社員転換をして57万円の受給がしていたので同じように申請していたとしても無期契約労働者から正社員転換と見做されて28.5万円しか受給できなくなることも想定されます。

転換する前にもう一度就業規則が令和4年度のキャリアアップ助成金に対応しているかどうかの確認は必ず行ってください。



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。

2022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（事業再構築補助金など）

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、「事業再構築補助金」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

- ・事業再構築補助金
- ・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



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。