

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

2020.11
VOL.10

TOPICS

融資に強くなる講座

菅総理の地銀再編の本気度

事業承継入門講座

「経営承継借換関連保証」とは？

税制改正コラム

今年の所得税増税 経営者への影響は…？

助成金活用ガイド

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）

認定支援機関の能力向上を支援

経営革新等支援機関推進協議会

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

中小企業総合研究所レポート

副業容認のメリットと注意点

05

融資に強くなる講座

菅総理の地銀再編の本気度

07

事業承継入門講座

「経営承継借換関連保証」とは？

09

税制改正コラム

今年の所得税増税 経営者への影響は…？

11

助成金活用ガイド

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）

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！！

公募期間が 12 月 18 日まで延長されました！

IT 導入補助金2020

< IT 導入補助金 2020 について >

IT 導入補助金は、中小企業・小規模事業者等のみなさまが自社の課題やニーズに合った IT ツールを導入する経費の一部を補助することで、みなさまの業務効率化・売上アップをサポートするものです。

| | 類型 | 補助金申請額 | 補助率 | プロセス数※1 | ツール要件（目的）※2 | 貸上げ※3 目標 | 補助対象 | |
|-----|-------|-----------------|-----|---------|-------------------------|-------------|------------------------|----------------------|
| | | | | | | | ソフトウェア 費導入関連 運賃等 | ハードウェア レンタル 費用 |
| 通常枠 | A類型 | 30万～150万 未満 | 1/2 | 1 | | 加点 | ○ | × |
| | B類型 | 150万～450 万以内 | | 4 | | 必須 | | |
| 特別枠 | C類型-1 | 30万～150万 未満 | 2/3 | 1 | 「甲:サプライチェーンの毀損への対応」のみ導入 | 加点 | ○ | ○ |
| | | 150万～450 万以内 | | | | 必須 | | |
| | C類型-2 | 30万～300万 未満 | 3/4 | | | 加点 | | |
| | | 300万～450 万以内 | | | | 必須 | | |

■ 公募締切日

次回の公募締切日は **12月18日**（金）17時00分です。

■ 補助対象ツール

IT 導入補助金は予め補助金事務局より認定された IT ツールのみが補助対象となります。対象となる IT ツールには以下のものがございます。

顧客対応
販売支援

決済・債権債務
資金回収管理

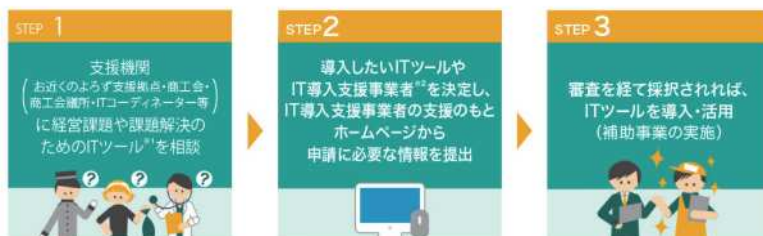
調達・供給
在庫・物流

業務固有
プロセス

会計・財務
資産・経営

総務・人事・給与
労務・教育訓練
テレワーク基盤

申請・導入の3STEP



副業容認のメリットと注意点

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

多様な働き方を求める人が増えていることや、IT 環境の変化により副業が容易にできるようになったことを背景とし、副業を希望する人が増加傾向にある。副業を希望する理由としては、やりたいことの実現や収入の確保、スキルアップなどさまざまであるが、副業を認めることは企業にとってどのようなメリットがあるのだろうか。また、副業を認める上で企業が注意しなければならないことは何だろうか。

■ 副業を認めるメリット

1. 従業員の新たなスキルアップ

これまで、従業員のスキルアップは社内で行われる研修でのみ実現してきたという企業が多いのではないだろうか。また、中小企業においては社内研修を実施すること自体が困難で、スキルアップは本業の OJT でのみ行われているというのが実態である。

従業員が通常の業務では得られない知識やスキルを副業の場で習得できることは、会社にとってメリットである。本業と副業の職種が異なればそれぞれの知識が活かされ、相乗効果を生むことも期待できる。

2. 優秀な人材の獲得

人材の流動性が高まり、優秀な人ほど新たな自己実現のために働く場所やスタイルを変えることが目立つようになった。それを後押しするように国も副業・兼業の促進に関するガイドラインを出すなど、今後さらに副業は増加すると考えられる。これは、人材確保に苦しんできた中小企業にとってはチャンスといえる。これまで大企業に留まってきた優秀な人材を副業という形で採用することができるのである。

労働者としてフルタイムで働いてもらわずとも、ビジネスのアイデアを出してもらったり、専門的な知識を生かした助言をってもらったりなど、短い時間で効果的な働きをしてもらうことも可能だ。また、テレワークを導入することで、遠隔地にいる人材の採用も可能となるため、さらに採用の幅が広がることも期待できる。

3. 本業への効果

従業員が副業で得た知識やスキル、人脈を本業に活かすことで事業拡大の機会を得ることができる。これまで一つの職場・固定された取引先という限られた中で仕事をしてきた環境から社外で仕事をする場をもつことで、新たな気づきや情報・人脈を得ることができる。それを本業へ生かすことで、これまでになかった視点のアイデアや販路開拓などの効果が期待できる。

■ 副業を認める際の注意点

副業が本業に与える影響で最も深刻なものは、労働時間の把握・管理である。会社には、通常、副業にどの程度の時間を使っているのかを知る術がなく、従業員本人の自己申告により確認することが基本となる。しかし、これには不正確な申告が行われる危険性が常につきまとう。

自社でフルタイム勤務をしている正社員の場合、そもそも他で働くこと自体、長時間労働に陥る危険性をはらんでいる。会社には従業員が長時間労働によって心身の健康を損なわないように、労働時間を把握・管理し業務の変更等適切な調整を行う義務（安全配慮義務）があり、従業員が副業を行っていたとしても、この義務自体は消滅しない。

そのため、仮に従業員に何らかの兆候が見られた場合（例えば、集中力を欠いている、疲れた様子である）、会社としては原因を調査したうえで、何らかの措置を取らなければならない。ただ、副業を止めるかどうかは、實際上、本人の意思次第であって実効性に薄く、結局は自社の業務を調整することになり、割を食う場合もあり得る。

また、企業秘密の漏えいにも気を付ける必要がある。従業員本人が意図していなくても、自社で学んだ内容や得たノウハウが流出してしまう可能性は否定できない。そういったものの中には法的には「秘密」に含まれないものもあるが、そうだとした場合に知られることにメリットはない。情報やノウハウ等の企業秘密は、副業先の一社以上に流出が広がる可能性もある。特に、同業他社での副業はこれらの危険性が高く、かつ、自社への影響も大きいいため、可能な限り制限することが望ましい。

■ まとめ

働き方改革では、副業・兼業を原則として認める方向に進んでいる。会社にとってメリットもあるが、前述したような問題に加え、法律上も割増賃金の問題や雇用保険の問題など、まだまだ整備が追い付いていない分野がある。働き方が多様化し、副業の内容も多様化しているため、それらを受け入れつつ、柔軟に対応していくことが求められる。（了）

菅総理の地銀再編の本気度

アベノミクスの継承を政策の基本方針に置く、菅新首相が誕生しました。新首相就任時の発言のなかで最も注目されたのが、官房長官時代から持論として展開してきた携帯電話料金の引き下げと、地銀の再編です。この発言の背景と首相の本気度について解説してみたいと思います。

■ 本気度がわかる

就任早々の菅首相の発言の元になっているのは、11月から10年間の特例措置として施行される「同一県内の地銀同士の統合・合併を独占禁止法の適用除外とする特例法」です。

話は20年前に遡りますが、金融庁（当時は金融監督庁）はバブル崩壊後の不良債権に苦しむ地銀の債権処理を強力に推し進め経営の健全化を図ることに成功しました。

元々、金融庁は地銀の経営の将来性に問題を感じていて、経営再編を進めようとしたのですが、いくつかの経営統合はあったものの、2009年のリーマンショックで大半の地銀は、経営統合による合理化を進めるなど、生き残りのための経営選択をせずに現在に至っています。

金融庁を始めとして、なぜ政府までもが地銀の再編を重要視しているのかというと、地銀の経営陣の姿勢が問題だと感じているからです。

■ 仕事を忘れた地域金融機関

銀行や信用金庫は本来顧客から預かった預金を融資に回し、その融資は融資された事業者の預金に変わり、その預金でまた融資をする。これを進めると銀行は、実際には手元に現金が無くても、大きな預金残高を作り出すことができます。これは「信用の創造」と呼ばれ、これが経済成長の大事な役割を担っているはずなのです。

でも、金融機関は融資はリスクをとらず、国債や社債で着実な利益を稼いで経営を安定させている。これでは地域経済には全く貢献をしていないではないか。地域金融機関として「地域経済に信用を提供する」とホームページなどで経営方針を打ち出しているものの、実際には地域にお金が落ちない行動ばかり。ならば地銀なんて不要だという注意喚起をずっとしてきたのです。

でも、つい最近のスルガ銀行にみられるような、不動産に偏った融資や、国債のマイナス理金利での運用が出来なくな



ると、あぶない外貨建債権を購入する金融機関も見受けられるようになり、金融機関の経営陣に「あなたの銀行の本来の仕事は何なんだ？」と政府や監督官庁が詰め寄っているのが現在の状況なのです。

現在は、新型コロナウイルス感染拡大で影響を受けた取引先の支援という“大義名分”により、かなりリスクの高いところでも100%政府保証の融資ができて金利もしっかり取れるので、業績にも好影響でまたまた問題が先送りになりつつあります。

でも、こうした融資はやがて不良債権となり、経営を脅かす可能性があります。さらには、少子高齢化の進捗と地方の過疎化により、地銀・信金の経営が厳しくなっていくことは明白です。黒田日銀総裁も「地域金融機関統合や連携は当然選択肢となる。これは以前から指摘されている課題で、現時点でさらに重要性を増している」と述べています。

■ 減少させることがすべてではないと反論

一方で地方銀行の経営陣からは、再編が地方経済の改善を解決する唯一の方法ではないと思う。再編し銀行数が減少する結果、企業からすれば融資の枠や、金融サービスの質が低下するというデメリットもある。数が多すぎるとの指摘は、ある意味では競争環境は維持されるので、その中で他と差別化できる場所が生き残るのが正しいのではないかと。という反論もあるようです。

菅首相が「地方銀行は数が多すぎる」「統合も一つの選択肢」という言い回しをしたのはこういう反論が出ることを想定し

たうえで、事前に整備しておいた「独占禁止法の適用除外とする特例法」によって、反論を打ち消そうとしたのだと思います。

については秋田の農家出身、中小企業で汗をかいたことのあるまじめな気質の新首相がこの問題にかける本気度が伝わってくる気がします。

■ 銀行キラ—梶山静六の意思を受け継ぐ 菅首相

金融には決して明るくない菅首相が、あえて地銀再編を自身の目玉政策的に取り上げている。それは、師と仰ぐ梶山静六氏が官房長官時代に自民党への献金中止を公表した銀行団をそれ以降、目の敵として銀行業界に対して厳しい改革推進の考え方を推進した姿を踏襲したものなのではないかと思えます。

梶山氏は長銀を破綻にまで追い込んだ、金融機関を震え上がらせた人物とされています。その意思を受け継ぐ人物が首相になったわけですから、心穏やかでない金融機関の経営陣も少なくないでしょう。

しかし、師の怨念晴らそうと「銀行憎し」の拙速な行政方針の打ち出しと実行はリスクも大きいと考えます。

そもそも現在の地銀は収益力も低く、将来の事業の見通しも暗いわけです。統合したからといって即座に業績改善に結びつく保証はありません。また地銀はそれぞれに企業文化やガバナンスのあり方に大きな差があり、統合後の経営陣がうまく舵取りするのがかなり難しいとも見られています。

金融行政が地銀の再編を強引に進める際には、新たな地域金融機関のビジネスモデルのあり方を明確に検討させてからでないと、地域金融機関の信用悪化、預金流出、職員の離反で経営が成り立たなくなるというリスクがあると言えるでしょう。



そもそも銀行の支店が一等地の交差点にある必要があるのか・・・ATMは本当に必要か？など、コスト削減となる銀行の支店機能の変革を推進し、フィンテックと呼ばれる金融機関としてのサービスのIT化も推進させ、効率的な経営を目指すのが主題となるべきだと思います。

私（著者）30年前に銀行に入社し、10年で銀行を辞めましたが、銀行の支店業務は30年前と全く変わってないのが驚きです。

まずは、そこから考えなおすのが先だと思うのですが、菅総理は案外シビアに統合優先を考えている感じがします。引き続き、菅総理の動きに注目していきましょう。

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。



事業承継入門講座

事業承継にかかる金融支援が拡充 「経営承継借換関連保証」とは？

7

事業承継入門 「経営承継借換関連保証」とは？

■ 事業承継にかかる融資や信用保証制度が充実

先代経営者の死亡や退任により事業承継をする際には、多額の資金ニーズが発生する場合があります。たとえば、相続などにより分散した株式等や事業用資産等の買取り(会社に対する貸付金や未収金の弁済を含む)や、これらの資産に係る相続税の納税のために多額の資金が必要となります。

また、経営者の交代により信用状態が低下し、取引先から支払サイトの短縮を求められたり、金融機関から借入れをする際に金利等の条件を厳しくされたりするなど、資金繰りが悪化する場合もあります。

さらに親族外への承継を行う際には、事業承継する役員や従業員等が先代経営者から株式等を買取るための資金を調達する必要があります。また、親族内や社内に後継者候補がない先代経営者にとっては、社外の人材に対して事業や会社を売却することも重要な選択肢の一つです。このような形の事業承継を行う際、買い手側には株式等や事業用資産等の買取りのために、多額の資金が必要となる場合があります。

政府は、上記のような資金ニーズが生じている者を都道府県知事の認定(法第12条)の対象とし、当該認定を受けた中小企業者(非上場会社及び個人事業主)並びに中小企業(会社)の代表者個人及び事業を営んでいない個人に対し、以下の金融支援措置を講じることとしています。

その中でも、2020年10月からスタートした「経営承継借換関連保証」に着目してみましょう。

(1) 信用保証制度

新たな信用保証制度「**経営承継借換関連保証**」とは？

「経営承継借換関連保証」とは、これまでの「事業承継特別保証」の信用保証枠である2.8億円に加え、「経営円滑化法」に基づく経済産業大臣の認定を条件に、特別枠として更に2.8億円の信用保証枠(経営者保証なし)が利用できる制度です。すでにスタートしていた「事業承継特別保証」とは違い特別枠であることが特徴です。

実質的に令和2年4月1日より実施されている「事業承継特別保証」の拡充にあたる制度で、承継に合わせた保証債務の借り換えに利用することができるため、経営者保証(個人保証)が障壁となり事業承継を断念していた方などにとって魅力的なものとなっているのではないのでしょうか。



【開始時期】令和2年10月1日

【対象者】3年以内に事業承継を予定する法人

【資格要件】

- ①資産超過であること
純資産がプラスであること
- ②返済緩和中ではないこと
ただし、新型コロナの影響により条件変更を行った事業者に限り除外
- ③EBITDA 有利子負債倍率が10倍以内であること
$$=(借入金・社債一現預金) \div (営業利益 + 減価償却費) \times 10$$
以内
- ④法人・個人の分離がなされていること
法人と経営者個人の資産・経理が明確に分離されており、法人のみの資産・収益力で借入返済が可能であると判断されること

【対象資金】事業承継時までに必要な事業資金
・事業承継前の経営者保証付き融資の借換資金
※プロパー融資の借換も可

【保証期間】10年以内

【保証額】2億8千万円(うち無担保8千万円)

【保証利率】0.45%~1.90%
※経営者保証コーディネーターによる確認を受けた場合は0.20%~1.15%

【制度の利用方法】

信用保証協会が受付窓口となるため、お近くの信用保証協会にて制度利用について直接ご相談いただく必要があります。

事業承継特別保証と経営承継借換関連保証の概要

| | 事業承継特別保証 | 経営承継借換関連保証 |
|-----------|---|---|
| 開始時期 | 令和2年4月1日 | 令和2年10月1日 |
| 根拠法 | 中小企業信用保険法（法改正なし、運用によるもの） | 経営承継円滑化法（法改正後） |
| 認定要否 | 不要 | 必要 （経営承継円滑化法第12条で規定する経済産業大臣の認定） |
| 対象者 | (ⅰ) 3年以内に事業承継を予定する法人 (ⅱ) 事業承継日から3年を経過していない法人（※1） | 3年以内に事業承継を予定する法人 |
| 資格要件 | 次の①から④の全ての要件を満たすこと ①資産超過であること ②返済遅延中ではないこと（※2） ③EBITDA有利子負債倍率10倍以内 ④法人と経営者の分離がなされていること ①～④：信用保証協会の審査時に確認 | 次の①から④の全ての要件を満たすこと ①資産超過であること ②返済遅延中ではないこと（※2） ③EBITDA有利子負債倍率10倍以内 ④法人と経営者の分離がなされていること ①～④：大臣認定時に確認（省令で規定）。①～④：信用保証協会の審査時に確認 |
| 対象資金 | (対象者(ⅰ)の場合) 事業承継時に必要な事業資金 ・事業承継前の買収資金 ・事業承継前の経営者保証付き融資の借換資金 (対象者(ⅱ)の場合) ・事業承継前の経営者保証付き融資の借換資金 | 事業承継時に必要な事業資金 ・事業承継前の経営者保証付き融資の借換資金 |
| プロパー融資の借換 | 可（既に無保証人の融資は除く） | 可（既に無保証人の融資は除く） |
| 保証限度額 | 【一般枠】2億8千万円（うち無担保8千万円） | 【特別枠】2億8千万円（うち無担保8千万円） |
| 保証人 | 請求しない | 請求しない |
| 保証期間 | 10年以内 | 10年以内 |
| 責任共有 | 対象（8割保証） | 対象（8割保証） |
| 保証料率 | 0.45%～1.90%（リスク区分に応じた弾力化料率） →経営者保証コーディネーターによる確認を受けた場合、0.20%～1.15%に大幅軽減（※3） | 0.45%～1.90%（リスク区分に応じた弾力化料率） →経営者保証コーディネーターによる確認を受けた場合、0.20%～1.15%に大幅軽減（※3） |

※1：令和2年1月1日から令和7年3月31日までに事業承継を実施した法人であって、承継日から3年を経過していないもの。
事業承継時に対象要件も充足している場合、承継後3年以内に充足すれば当該制度を一部利用し得る利用可能性あり。経営承継借換関連保証は、要件の追加認定による特例を付与するものであるため、同制度は適用不可。
※2：新型コロナウイルス感染症の影響により条件変更を行った事業者に限り、「返済遅延中ではないこと」の要件を特別に除外。
※3：「保証料率の軽減」及び「損失補償の対象」により実現。予算事業の継続期間に紐づく特例措置。

経営承継円滑化法における金融支援は、大きく分けて以下の3つの類型に分類されます。

| | 必要となる資金の種別 | 支援の対象者 | 支援形態 | |
|---|---|---|------|------|
| | | | 融資 | 信用保証 |
| 1 | 経営を承継した後に必要となる資金 【例】 ・後継者が自社の株式や事業用資産を買い取るための資金 ・後継者が相続や贈与によって自社の株式や事業用資産を取得した場合の相続税・贈与税の納税資金 ・仕入先の取引条件や取引先金融機関の借入条件が厳しくなったことにより必要となる資金（※） （※）信用保証のみ | 中小企業者 [会社] | ○ | ○ |
| 2 | これから他の中小企業者の経営を承継するに当たり必要となる資金 【例】 ・これからM&Aにより他社の株式や事業用資産を買い取るための資金 等 | (これから他の中小企業者の経営を承継しようとする) 中小企業者 [会社] | ○ | ○ |
| 3 | 認定日から経営の承継の日までの間に、現経営者の保証が付されている借入れを借り換えるための資金（経営者保証は不要） 【2018年7月新設】 【2020年10月新設】 | 中小企業者 [会社] | ○ | ○ |

いずれの類型に該当するか判断し難い場合や、申請書の記載方法について不明点がある

(2) 融資

また、信用保証制度以外にも経営承継円滑化法に基づく認定後、個人の方は日本政策金融公庫又は沖縄振興開発金融公庫の融資制度を利用することができます。融資の条件については、最寄りの支店までお問い合わせください。

「事業承継・集約・活性化支援資金（企業活力強化貸付）」

7,200万円（うち運転資金4,800万円）

ご返済期間設備資金 20年以内<うち据置期間 2年以内>

運転資金 7年以内

ただし、既往の公庫融資の借換を含む場合、8年以内<うち据置期間 2年以内>

【ご利用いただける方】

中期的な事業承継を計画し、現経営者が後継者（候補者を含みます）と共に事業承継計画を策定している方（注）

（注）

・ご融資後おおむね 9年以内に事業承継を実施することが見込まれる方

・安定的な経営権の確保等により、事業の承継・集約を行う方

・中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律（経

営承継円滑化法）第12条第1項第1号の規定に基づき認定を受けた中小企業者（同項第1号イに該当する方に限ります。）の代表者、同法第12条第1項第2号の規定に基づき認定を受けた個人である中小企業者または同法第12条第1項第3号の規定に基づき認定を受けた事業を営んでいない個人の方

・事業承継に際して経営者個人保証の免除等を取引金融機関に申し入れたことを契機に取引金融機関からの資金調達に困難になっている方であって、公庫が融資に際して経営者個人保証を免除する方

・事業の承継・集約を契機に、新たに第二創業（経営多角化・事業転換）または新たな取組みを図る方（第二創業後または新たな取組み後、おおむね5年以内の方）

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

今年の所得税増税 経営者への影響は…？



令和2年分から「働き方の多様化」に合わせた給与所得控除・公的年金等控除・基礎控除の見直しとともに、高所得者に対する所得税増税（給与所得控除の上限引下げと「基礎控除の所得制限」）が実施されます。

経営者の方の中には、毎年同程度の役員報酬をもらっているはずなのに手取りが減っているように感じている方もいるのではないのでしょうか。社会保険料増加のインパクトも大きいですが、所得税でも高所得者への増税が繰り返されています。

この記事では、経営者に影響がある2つの改正についてご紹介します。年末調整や確定申告の際には、令和元年分と令和2年分の源泉徴収票・確定申告書を比較して影響を確認することをおすすめします。

1. 高所得者に対する給与所得控除の上限引下げ

令和2年分から給与所得控除が次のように引き下げられます。

| 給料年収(A) | ～令和元年分 | 令和2年分～ | 増減 |
|--------------------|-------------|-------------|----------|
| 162万5,000円以下 | 65万円 | 55万円 | ▲10万円 |
| 162万5,000円超180万円以下 | A×40% | A×40%－10万円 | |
| 180万円超360万円以下 | A×30%＋18万円 | A×30%＋8万円 | |
| 360万円超660万円以下 | A×20%＋54万円 | A×20%＋44万円 | |
| 660万円超850万円以下 | A×10%＋120万円 | A×10%＋110万円 | ▲10～25万円 |
| 850万円超1,000万円以下 | | 195万円(上限) | |
| 1,000万円超 | 220万円(上限) | | ▲25万円 |

(1) 年収850万円以下の場合

給与所得控除が一律10万円引き下げられます。ただし、同時に基礎控除が10万円引き上げられる（38万円→48万円）ので税負担は変わりません（給与所得控除から基礎控除に10万円を振り替えただけ）。

(2) 年収850万円超（高所得者）の場合

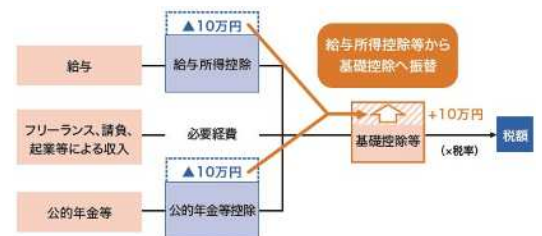
一方、年収が850万円を超えると「195万円」が上限になり、年収1,000万円超では一律25万円の引下げになります。基礎控除で10万円の引上げがあるものの、最高で15万円の引下げとなり、税負担が増えます。

なお、特別障害者や23歳未満の扶養親族がいる介護・子育て世帯まで増税にしないよう「所得金額調整控除」が設けられ、負担が増えない仕組みになっています。

(3) 配偶者控除への影響

配偶者控除（配偶者特別控除も）では「納税者本人」に対する所得制限があり、合計所得金額1,000万円を超えると使えません。給料のみだと年収1,195万円超（所得金額調整控除の適用ありの場合は年収1,210万円超）です。

特に役員報酬を「月100万円（年収1,200万円）」にしている方は、所得制限の対象になる可能性があるご注意ください。



【画像出典】財務省「平成30年度税制改正」

<計算式>

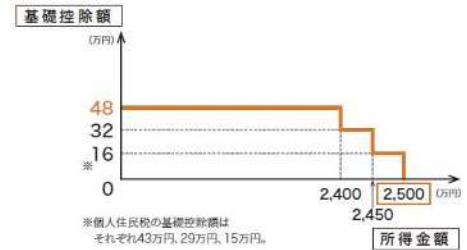
所得金額調整控除の額＝（給与等の収入金額－850万円）×10%
※最高15万円



2. 高所得者に対する基礎控除の所得制限

基礎控除は38万円から「48万円」に10万円引き上げられる一方、高所得者に対する所得制限が導入され、所得2,400万円（給料のみだと年収2,595万円）を超えると基礎控除が減額し、所得2,500万円（給料のみだと年収2,695万円）を超えると消失してゼロになります。

例えば役員報酬を「月200万円（年収2,400万円、所得2,205万円）」にしている方は、所得制限はなく48万円の控除ができます。ただし、役員報酬以外に一時所得や不動産所得などがあって所得2,400万円を超える年分は、制限の対象になります。



【画像出典】財務省「平成30年度税制改正」

3. 改正による増税額

高所得者に対する給与所得控除の上限引下げと基礎控除の所得制限の影響は、おおよそ次のとおりです。なお、同じ控除減でも年収（所得）が高くなるほど所得税率が上がるため、増税額も大きくなります。

＜所得金額調整控除の適用がない場合＞

| 給料年収 | 900万円 | 1,000万円 | 1,500万円 | 2,000万円 | 3,000万円 | 5,000万円 |
|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 給与所得控除 | ▲15万円 | ▲25万円 | ▲25万円 | ▲25万円 | ▲25万円 | ▲25万円 |
| 基礎控除 | +10万円 | +10万円 | +10万円 | +10万円 | ▲38万円 | ▲38万円 |
| 控除減の合計 | ▲5万円 | ▲15万円 | ▲15万円 | ▲15万円 | ▲63万円 | ▲63万円 |
| 増税額 | +1.5万円 | +4.5万円 | +6.5万円 | +6.5万円 | +31万円 | +34.2万円 |

一方、介護・子育て世帯で「所得金額調整控除がある場合」には、所得2,400万円（年収2,595万円）以下の場合は税負担は変わりません。所得2,400万円を超えて「基礎控除の減額・消失」で控除減となった分だけ増税になります。

4. 今後も高所得者への増税は続く？

給与所得控除は過去に何度も上限額が引き下げられています。今回の改正の議論でも「年収850万円超ではなく800万円超にすべきでは？」という声もあり、まだまだ給与所得控除は引き下げられる余地があるといえます。

| 適用年 | 平成24年分以前 | 25～27年分 | 28年分 | 29年分～令和元年分 | 令和2年分～ |
|------|----------|---------|---------|------------|--------|
| 上限年収 | なし | 1,500万円 | 1,200万円 | 1,000万円 | 850万円 |
| 上限額 | | 245万円 | 230万円 | 220万円 | 195万円 |

また、基礎控除も所得2,400万円超に該当する方は全体からすれば少数派ですが、今後、段階的にこのハードルが引き下げられる可能性は十分にあります。

法人税減税、所得税・資産税・消費税増税の傾向にある中、顧問税理士と相談しながら、法人と個人にどうやってお金を残すのかを検討していきましょう。



助成金活用ガイド

人材確保等支援助成金 「雇用管理制度助成コース」

事業主が、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ））の導入等による雇用管理改善を行い、離職率の低下に取り組んだ場合に助成するものです。

支給額は以下の通り

目標達成助成
57万円

生産性向上要件を
満たした場合
72万円

<助成金の対象となる雇用管理制度>

■ 評価・処遇制度

評価・処遇制度等の新たな制度の導入であって1～6の全てを満たすことが必要です。

- ① 通常の労働者に対する制度で、下に掲げる評価・処遇制度を導入する事業主であること
- ② 導入した評価・処遇制度の対象となる労働者全員の賃金の合計額が低下していないこと。
- ③ 当該制度が実施されるための合理的な条件（勤続年数、人事評価結果、所属等の推薦等の客観的に確認可能な要件および基準、手続き、実施時期等）が労働協約または就業規則に明示されていること。
- ④ 諸手当制度を導入する場合は、基本給を減額するものではないこと。
- ⑤ 退職金制度を導入する場合は、事業所を退職する労働者に対して、在職年数等に応じて支給される退職金（年金払いによるものを含む。）を積み立てるための制度であって、積立金や掛金等の費用を全額事業主が負担するものであること（事業主が拠出する掛金に上乘せして従業員が掛け金を拠出する場合を除く。）。
- ⑥ 雇用管理制度整備計画期間内に退職が予定されている者のみを対象とするものでないこと。

■ 研修制度

新たな教育訓練制度、研修制度の導入であって1～7の全てを満たすことが必要です。

- ① 通常の労働者の職務の遂行に必要な知識、スキル、能力の付与を目的にカリキュラム内容、時間等を定めた教育訓練・研修制度であること。



② 生産ラインまたは就労場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる教育訓練等であること（Off-JT であること）。

※ 講習時間の管理が可能であれば、通信講座やeラーニング等でも対象となります。

③ 1人につき10時間以上（休憩時間、移動時間等を除く）の教育訓練等であること。

④ 当該時間内における賃金の他、受講料（入学金および教材費を含む）、交通費等の諸経費を要する場合は、全額事業主が負担するものであること。

⑤ 教育訓練等の期間中の賃金については、通常の労働時の賃金から減額されずに支払われていること。

⑥ 当該制度が実施されるための合理的な条件および事業主の費用負担が労働協約または就業規則に明示されていること。

⑦ 雇用管理制度整備計画期間内に退職が予定されている者のみを対象とするものでないこと。

■ 健康づくり制度

法定の健康診断以外の健康づくりに資する新たな制度の導入であって1～5の全てを満たすことが必要です。

① 通常の労働者に対する法定の健康診断に加え、次に掲げる項目のいずれか1つ以上の項目導入する事業主であること。

胃がん検診、子宮がん検診、肺がん検診、乳がん検診、大腸がん検診、歯周疾患検診、骨粗鬆症検診、腰痛健康診断

② 医療機関への受診等により費用を要する場合は、費用の半額以上を事業主が負担していること。

③ 事業主が診断結果・所見等の必要な情報の提供を受けて、その状況に対応した必要な配慮を行うことを目的としたものであること。

④ 当該制度が実施されるための合理的な条件および事業主の費用負担が労働協約または就業規則に明示されていること。

⑤ 雇用管理制度整備計画期間内に退職が予定されている者のみを対象とするものでないこと。

※ 誌面の関係でメンター制度と短時間制度は割愛します。

※ 各雇用管理制度の細かい内容については労働局で確認をお願いします。

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース） 申請の流れ

■ 支給までの流れ

- ① 雇用管理制度整備計画の作成し、本社の所在地を管轄する都道府県労働局提出
- ② 認定を受けた雇用管理制度整備計画に基づく雇用管理制度の導入
（労働協約または就業規則に明文化することが必要です）
- ③ 雇用管理制度の実施 ②で導入した雇用管理制度を計画どおりに実施
- ④ 目標達成助成の支給申請（算定期間（計画期間終了後12か月間）終了後2か月以内）



ワンポイントアドバイス

- 制度導入だけでは助成金を受給することができません。
- 「雇用管理制度整備計画」期間の終了から1年経過するまでの期間の離職率が、「雇用管理制度整備計画」を提出する前1年間の離職率よりも一定以上低下していることが条件になります。そのため離職率の高い会社はこの助成金を使うことができません。
- この助成金はハードルが高い助成金ですが、社長が離職率を低下させ定着率をよくするという目標に向かって頑張ることができるならば挑戦してもいいと思います。助成金が取れなくても会社は定着率が以前よりもよくなって**結果としていい会社**になります。

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。