



今月の視点

会社の経営力UP、補助金と助成金(コロナ禍で拡充)

～ 助成金目的は会社をダメにする！？適切活用で人財へ！～

昨年初めから世界中が新型コロナウイルスの感染拡大で大混乱になりました。7月からは第5波が顕著になり、8月31日までの緊急事態宣言の対象は6都府県に増えました。我が国でも経済に大きな悪影響を及ぼしています。

このような状況の中で会社の持続化を図るためには、あらゆる公的支援をフルラインで活用することが大切です。

助成金は返済不要です。「助成金を獲得するのだ」では「不正受給」につながり、会社をダメにします。助成金を活用するためには、適切な労務管理が行われていることが大前提です。

労務管理、言い換えれば「ヒト」の事が経営の中で一番大きな「課題」です。これが適切だからこそ会社の経営力がアップし、売上が増え、更に結果として助成金のフルライン受給が達成され、業務向上につながります。

助成金が支給される財源は、皆様方の労働保険料の事業主負担分です。「より良い会社づくり」へのキッカケとして、助成金を適正に活用しましょう。

計画立てた経営、計画立てた人財育成、その仲介者言わばキッカケは「助成金の適切活用」です。結果、書類の整理・保存で人財力・業績力・経営力アップへ適切な連鎖です。

I 経営のための適切な労務管理とは(助成金受給条件とは)

- (1) 法定三帳簿と雇用契約書又は労働条件通知書の完備です。
労働者名簿、出勤簿(タイムカードなど)、賃金台帳又は給与明細書など
- (2) 就業規則の作成。常時使用労働者が10人以上は義務です。
- (3) 雇用保険の手続きは適正ですか、滞納はありませんか。
31日以上雇用が見込まれ、且つ、週20時間以上の人は加入していますか。
- (4) 社会保険(健康保険・厚生年金)の手続きは適正ですか。
週及び月の労働日数が正社員の4分の3以上のパートは加入していますか。

- (5) 最近6ヶ月以内に会社都合で解雇した労働者はいませんか。
- (6) 過去5年、助成金の不正受給はありませんか。会社の役員は平成31年4月1日以後不正受給に関与していませんか。
- (7) 過去1年に労働法令により送検処分を受けたことはありませんか。
- (8) 暴力団や風俗営業等関係事業主ではありませんか。

II 助成金(A)と補助金(B)の違い

A	厚生労働省	労働環境改善等	要件に合えば原則受給	事業主申請
B	経済産業省	国の政策等の事業関連	評価の高いものから採択	事業主申請

III ケース別助成金活用例

- (1) 有期契約のアルバイトを正社員登用で「キャリアアップ助成金」……57万円
- (2) 人材育成の仕組みづくりでアルバイトやOJTとOFF-JT研修
→「人材開発支援助成金」特別育成訓練コース……58万円
- (3) ワークライフバランスで時間管理と賃金計算のリンクする勤怠管理ソフトの導入
→「働き方改革推進支援助成金」……56万円(70万円×5分の4)
- (4) 長く働いてもらうために離職防止策として健康診断オプションメニュー
→「人材確保等支援助成金」雇用管理制度助成コース……57万円
- (5) シニアの活躍、60歳以上の社員、定年延長で65歳から70歳へ
→「65歳超雇用推進助成金」70歳以上へ継続雇用の引上げ……80万円
- (6) 介護離職を防止、仕事と両立で安心勤務、介護休業を取得する社員を支援
→「両立支援等助成金」介護離職防止支援コース……57万円
- (7) 同一労働・同一賃金、多様な人材が働きやすい職場、職務共通化、新たな給与体系
→「キャリアアップ助成金」賃金規定等職務共通化コース……67万円
- (8) 育メン支援、男性が育児休業取得しやすい職場風土作り、個別面談で支援取組み
→「両立支援等助成金」出生時両立支援コース(子育てパパ支援)……67万円

IV 令和3年度に注目の助成金

令和2年度は、コロナウイルス禍で、「雇用調整助成金」に始まり、「雇用調整助成金」で終わりました。

令和3年度は、従来の「雇用調整助成金」の特例措置が少しずつ減少されています。そして、更なる支援策として「産業安定助成金」が制定されました。また、昨年成立した「高年齢者雇用安定法（70歳定年・努力義務）」が4月から施行され、「同一労働同一賃金」対応の助成金も活用して行きましょう。

(1) 産業雇用安定助成金〈新〉

※「休業」から「出向」へと対応を移行（事業の継続が厳しい企業の社員向け）しています。

(2) 働き方改革推進支援助成金（時短、年休取得）

※手作業業務の機械を検討している企業。

予算内で終了のため早めの検討をお勧めします。

(3) 両立支援等助成金〈新〉

不妊治療のための休暇制度の整備促進のためです。

※女性社員の定着化を図りたい会社にお勧めの助成金。

求人の際にアピールできます。

(4) 高年齢労働者処遇改善促進助成金〈新〉

60歳代前半の社員を多く雇用の会社にお勧めします。

※「高年齢雇用継続給付」申請の60歳代前半の方を求人し、自社の戦力にしましょう。

(5) 65歳超雇用推進助成金〈改正〉

令和3年施行「改正高年齢雇用安定法」で、70歳が努力義務です。

※60歳以上の社員を雇用しており、65歳以降も戦力として雇用して行きましょう。

(6) キャリアアップ助成金〈改正〉（正社員化コース）

平成25年創設。認知度が高く申請の多い助成金です。

※契約社員やパートを正社員化の会社にお勧めです。

(7) 人材確保等支援助成金（テレワークコース）

機器に費用がかかるのでお勧めの助成金です。

※テレワークの導入費用の補填の制度です。

テレワークで求人にも有利で、働き方改革にもつながります。

V 生産性向上の会社は割増し—キャリアアップ助成金

経営力アップは個々の社員の付加価値（生産性）アップです。国が支援します。

- (1) 生産性 =
$$\frac{\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費} + \text{賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$
- (2) 直近の会計年度の「生産性」がその3年前に比べ6%以上伸びている。
- (3) 6%未満でも「別に定める要件」に合致すれば受給できます。
- (4) 会社都合離職者がある場合はできません。

VI 経済産業省系は「競争型」として予算や、内容が問われます（主なものの抜粋）

- (1) 事業再構築補助金（通常枠6,000万円まで、3分の2、売上減少要件あり）
※新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編への取り組み
- (2) ものづくり補助金（一般型1,000万円まで、2分の1、小規模事業主3分の2）
※革新的なサービス開発・試算品開発・生産プロセスの改善に必要な設備投資。
- (3) IT導入補助金（通常枠A類型150万円、通常枠B類型450万円、2分の1）
※ITツールの導入による経営力向上・強化の支援。採択50%以下とされています。
- (4) 小規模事業者持続化補助金（一般型は50万円、3分の2、低感染型は100万円、4分の3）
※経営計画により実施する販路開拓等の取り組み
- (5) 事業承継・引継ぎ補助金（I型・II型・III型、400万円、3分の2）
※承継やM&Aなど、新しいチャレンジを応援しています。
- (6) JAPANブランド育成支援等事業（500万円、1・2年目3分の2、3年目2分の1）
※海外・全国展開で新商品・サービスの開発や改良、ブランディング等を支援します。

みらい経営グループ
代表 石川 光男

8月の税務と労務

-
- ・ 6月の決算法人の確定申告、消費税など納税 期限(8月31日)
 - ・ 12月の決算法人の中間申告、納税 期限(8月31日)
 - ・ 12月の決算法人の消費税の中間申告 期限(8月31日)
 - ・ 7月分源泉所得税納付 期限(8月10日)
-

税理士法人みらい経営 (発行元)

税理士・中小企業診断士 社会保険労務士・行政書士 石川光男

〒456-0051 名古屋市熱田区四番二丁目14番34号

TEL 052 (651) 6000 FAX 052 (652) 0066

ishikawa@ishikawakk.or.jp

<https://www.mirai-kg.com/>