

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

2022.7  
VOL.20

## TOPICS

### 融資に強くなる講座

コロナ融資で借りた資金が残っているうちに返済を止めるのは正しい判断なのか？

### 事業承継入門講座

事業承継のバトン なぜ渡さないのか なぜ受け取らないのか

### 税制改正コラム

令和4年分の類似業種比準価額の動向

### 助成金活用ガイド

キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）





## 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**

中小企業の残業猶予期間終了！50%以上の割増賃金支払い義務化への対策とは

05

**融資に強くなる講座**

コロナ融資で借りた資金が残っているうちに返済を止めるのは正しい判断なのか？

07

**事業承継入門講座**

事業承継のボタン なぜ渡さないのか なぜ受け取らないのか

09

**税制改正コラム**

令和4年分の類似業種比準価額の動向

11

**助成金活用ガイド**

キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）

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！！

経営の課題、気づいていますか？

## 早期経営改善計画

### < 早期経営改善計画（ポストコロナ持続的发展計画）とは >

認定支援機関の支援を受け、資金計画・ビジネスモデル俯瞰図・アクションプランなどの経営改善計画を策定する場合に、認定支援機関への報酬のうち2/3（通常枠は上限25万、経営者保証解除枠は上限35万）を国が補助する制度です。

#### 早期経営改善計画を作ると何ができるの？

- ・過去の資金繰り状況を分析し、今後の資金計画を策定することができます。
- ・自社の経営課題を把握し、具体的な行動計画を作成できます。
- ・計画策定から1年後に、専門家によるフォローアップを受け、計画の進捗を確認できます。

 2022年4月より一部変更になりました！

#### 01 経営者保証解除枠の新設

経営者保証解除に向けた事業者による金融機関交渉を行う際、認定支援機関に支払う報酬も補助対象経費となり、2/3(ただし上限10万円)を加算することができます。

#### 02 2回目利用の特例(2022年中のみ)

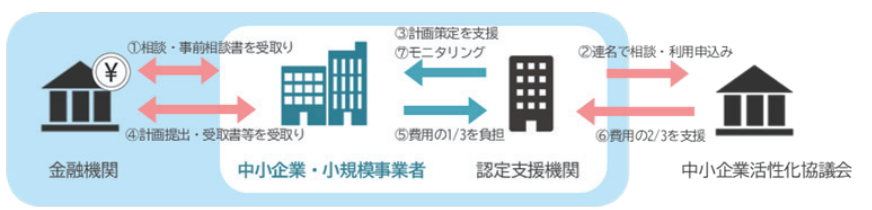
基本的に一度しか利用できない制度ですが、新型コロナの影響・ウクライナ情勢・原油価格の高騰の影響を受けて業況が悪化した場合は2022年中の申請が1回に限り可能になります。

#### 03 モニタリングの強化

従前の制度では計画策定後1年を経過した最初の決算時に1度モニタリングを実施と定められていましたが、現行の制度では期中にもモニタリングが可能になっており、より専門家からのフォローアップが受けやすくなっています。

#### 制度概要

##### ■ 申請の流れ



会社の基本情報・財務・商流・業務プロセス・外部環境について改めて確認・分析ができ、経営課題が明確になります！  
また、専門家が計画策定後も支援します！



##### ■ 支援枠

##### ■ 補助対象経費

##### ■ 補助率

##### ■ 作成する書類

通常枠

計画策定支援費用  
伴走支援費用  
伴走支援費用（決算期）

2/3(上限15万)  
2/3(上限5万)  
2/3(上限5万)

ビジネスモデル俯瞰図  
資金実績計画書

経営者保証  
解除枠

計画策定支援費用  
伴走支援費用  
伴走支援費用（決算期）  
金融機関交渉費用

2/3(上限15万)  
2/3(上限5万)  
2/3(上限5万)  
2/3(上限10万)

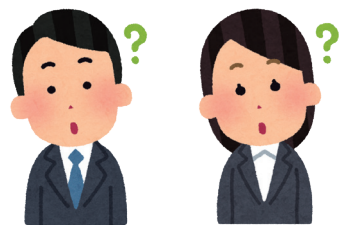
アクションプラン  
数値計画（損益系計画）

#### こんな方におすすめ♪

- ここどころ、コロナ・原油価格の影響などで資金繰りが不安定になっている
- ゼロゼロ融資を受けたが、返済できるのかわからず不安
- 自社の状況を客観的に把握し、今後の取組事項を整理したい
- 初めてお願いする専門家に、いきなり高額な費用は払えないので、まずは1度お試しで計画を作りたい
- 計画を作るだけでなく、しっかり専門家のフォローを受けたい

何個☑がつかめますか？  
お気軽にお問い合わせください





# 中小企業の残業猶予期間終了！ 50%以上の割増賃金支払い義務化への対策とは

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

働き方改革などにより、企業における時間外労働の管理が年々厳しくなっており、企業の時間外労働に対する意識は、徐々に変わってきています。

しかし、時間外労働に関する問題を抱える中小企業は、未だ多いことが現状です。

2023年4月より、中小企業の60時間を超える時間外労働の割増賃金が25%から50%となることもあり、中小企業は、今後ますます時間外労働について、注意して改善していかなければなりません。

中小企業における割増賃金支払い義務化への対策について解説します。

## ■ 法定割増賃金率引き上げとは

企業は、従業員が法定労働時間を超えて働いた時間外労働に対し、通常の賃金より割増した金額を残業代として支払います。

残業代は、時間外労働時間数や、休日出勤などによって変動し、「法定割増賃金率」を用いて算出します。



## ■ 中小企業の60時間超の残業代引き上げ

2010年の法改正により、月に60時間を超える時間外労働の割増賃金率が、25%から50%に引き上げられました。しかし、本改正は大企業のみにも適用され、中小企業は、改正前の25%のまま、猶予措置が取られていました。

その後、2019年4月に施行された「働き方改革関連法」で、中小企業の猶予措置の終了が決定したため、2023年4月より、中小企業も法定割増賃金率引き上げの対象となりました。

## ◎ 割増賃金率の引き上げ

月の時間外労働が60時間を超えた場合、超えた時間に対し、50%以上の割増賃金率による割増賃金を支払わなければなりません。

## ◎ 代替休暇制度の活用

代替休暇制度とは、月の時間外労働が60時間を超えた場合の、50%以上の割増賃金について、支払いの代わりに有給休暇（代替休暇）を付与することを認める制度です。

代替休暇制度は、通常の割増賃金（25%）との差額の支払いを免除する制度であり、25%の割増賃金率分の残業代については支払う必要があります。

また、制度の導入には労使協定の締結が必要です。

【参考】割増賃金率が引き上げについて | 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

## ■ 法定割増賃金率引き上げまでに企業がすべきこと

法定割増賃金率引き上げに伴い、人件費の変動などが生じることが予想されます。

法定割増賃金率引き上げによる影響を最小限におさえ、スムーズに対応できるよう、引き上げ開始までに企業がすべきことについて解説します。

## ◎ 労働時間の適正な把握

従業員の労働時間の実態について、「月の時間外労働が60時間を超えている」従業員がどれほどいるのかを中心に、社内の労働時間状況について確認、把握しましょう。

時間外労働が60時間を超える従業員が多い場合は、業務内容を見直し、無駄な長時間労働が発生していないか、人手不足の場合は対処法がないか、必要に応じて改善するようにしましょう。

## ◎ 代替休暇制度の検討

時間外労働による人件費コストをおさえるひとつの対策として、「代替休暇制度」の導入も検討しましょう。

しかし、代替休暇制度は、労使協定を結んだあと、企業側からの命令により実行できるものではなく、代替休暇を取得するかしないかは、従業員の意思に委ねられます。



## ◎ 業務効率化

非効率な業務遂行により、長時間労働が発生している場合は、業務効率化に努めましょう。

「無駄な残業」は、企業の労働生産性を下げ、人件費による経営圧迫を引き起こすだけでなく、社員のモチベーション維持にも影響を与え、優秀な人材が流れてしまうリスクもあります。

企業の存続のためにも、「労働生産性の向上（業務効率化）」を怠ってはいけません。



## ■ 労働生産の向上を目指し業務効率化へつなげましょう

長時間労働による人件費の圧迫を防止するためにも、労働生産性の向上を目指し、業務効率化を図りましょう。

### ◎ 労働生産性の向上には「経営計画」の作成が有効

労働生産性を向上させるためのひとつの改善策として、「経営計画」の作成があります。

事業計画を作成することにより、企業にとって必要な業務や費用、人材、役割などあらゆる要素が明確となり、無駄な業務が発生しにくくなります。

また、「経営力向上計画」などの経営計画を作成し、認定されることで、金融・税制支援をはじめ、さまざまな支援策が受けられるため、支援策を受けたいと考えている企業は、「経営計画」の作成がおすすめです。

## ■ 「中小企業だから大丈夫」は通用しない

「中小企業だから大丈夫」といって、労働生産性の改善を怠ってはいけません。

労働生産性は、企業の経営状況を把握する重要な指標です。

### ◎ 労働生産性の向上を怠る企業に起こり得るリスク

労働生産性の向上を怠ると、人件費などのコストを増加させ、売上が減少するという最悪な状況となり、最悪の場合、倒産してしまうこともあります。

また、労働生産性の改善を怠ると、企業に必要不可欠な人材も流れてしまい、良好な経営が保てなくなります。

### ◎ 労働生産性の向上には良好な職場環境が大切

労働生産性の向上には、従業員のモチベーションが深くかかわっているため、良好な職場環境が重要です。

必要のない時間外労働が発生する要因のひとつとして、組織の風土や文化があげられます。

「先輩や上司より先に帰宅してはいけない」など、誤った組織文化が根付いていることにより、本来必要のない時間外労働が発生させ、このような職場環境は、従業員の仕事に対する意識や意欲を低下させてしまいます。

従業員のもつ力を最大限に発揮させ、質の良い仕事をさせるためには、良好な職場環境が大切です。

### ◎ 労働生産性の向上には「経営計画」の作成が必須

労働生産性の向上には、「経営計画」の作成が必須です。

企業の存続を守るためにも、「経営計画」を作成し、労働生産性向上に努めましょう。

## ■ まとめ

時間外労働による人件費の割合増に対処するためには、業務改善および労働生産性の向上が必要不可欠です。

良好な経営を続けていくために、「経営力向上計画」などの「経営計画」を作成することを検討してみませんか。

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.fmclub.jp/blog>

### ■ F&M CLUB について知る

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



# 融資に強くなる講座

## コロナ融資で借りた資金が残っているうちに返済を止めるのは正しい判断なのか？

5

融資に強くなる講座

コロナ融資で借りた資金が残っているうちに返済を止めるのは正しい判断なのか？

いきなり、突飛なタイトルから始まりましたが、実は最近になって、このような質問が経営者から寄せられることが少しずつ増えています。コロナ災禍対応のため金利、信用保証料、さらには返済を据え置く特例融資、いわゆるコロナの「ゼロゼロ融資」が利用され始めて2年が経過しました。ゼロゼロ融資を利用しているほとんどの企業が、3年間の元本返済の据え置きを選択していますので、ゼロゼロの期間が終わる時期、つまりは、返済据え置き期間が終わる時期は2023年の5月ごろから本格化するとされています。

返済が始まる1年前に差し掛かり手元に資金があるうちに返済を止めて資金繰りを安定させるという検討は間違っていないと考えます。

冒頭の質問への解答としては、その企業の資金繰りの状況と業績回復の見込みによるので、一概に正しいかどうかは判断できないという回答になります。

その理由を順に説明していきたいと思います。

### ■ 確かに返済を止めるのは容易になっている

2019年4月から中小企業再生支援協議会※(現在は活性化協議会に改組)が「新型コロナウイルス感染症特例リスクスケジュール」(特例リスク)の運用を開始しました。これまでの支援協のリスクの支援は事業改善の見通しが要件に含まれていましたが、今回の特例リスクではその要件を除外し、新型コロナの影響で最近1カ月の売上高が前年または前々年同月より5%以上減少した企業などが対象となるとされました。※各都道府県に設置されている公的機関で「中小企業の駆け込み寺」と位置づけられています

つまり、返済を止めようと思えば、簡単に金融機関が応じてくれる環境になったと言えるでしょう。

### ■ 返済を止めるということは、正常先ではなくなるということ認識して！

いくら返済を止めることが簡単だといっても、返済を止めるということは当初契約した借入の条件を変更することになります。現在は「コロナの影響でいたしか

たない」と特例扱いしてくれるわけですが、返済の条件を変更することは約束違反をしたことになるわけです。原則としては正常先ではない扱い(金融機関は要注意先、要管理先と分類します)によって、返済を止めることは簡単でも、正常先としての扱いが出来なくなるとデメリットがあることを認識しておく必要があります。



### ◎想定されるデメリット

- ・金利は高めに変更される
- ・個人保証を要求される
- ・プロパー融資など新規融資は難しくなる
- ・すべての金融機関を同一条件で返済を止める必要があり、一部の借り入れだけ、一部の金融機関だけ返済を止めたり、減額したりすることはできないので調整が大変になる

### ■ 返済を止めるのには積極リスクと消極リスクがある

しかしながら、長く中小企業金融の現場にいる立場として思うのは、早い時期から資金繰りの心配する経営者は案外、会社の運営も安定しているケースが多い様に感じます。逆に、あまり資金繰りに関心が無く、資金調達は厳しくなってから金融機関に相談すればいいというスタンスの経営者は、あまりにギリギリすぎて金融機関も新規の融資を審査する時間が取れず、追加融資ができず、しかたなく返済を止めるしかない状況に至っているケースが少なくありません。私はこれを



「消極リスケ」と呼んでいます。選択肢のない、「止めるしかないリスケ」なのです。

一方で、前者のかなり早い時期からリスケの検討をする場合、仮にリスケになったとしても、返済が正常化するまでの時期つまりリスケからの卒業できる時期は比較的早く訪れるように思います。前もって資金繰りを計画し早めに止めて、余剰資金をうまく利用して業績回復を待つという方策です。新たに資金調達も検討はできるのだけれども、返済を早めに止めた方が結果として資金繰りが安定するというケースもよく見かけます。

### ■ なぜ、止めるのが重要

具体的なケースで説明しましょう。

年商は1億2000万円（月商1000万円）との飲食店経営、コロナ災禍で3期連続赤字で財務はかなり厳しく債務超過に陥っていますこの経営者の立場で考えてみてください。

コロナ融資を受けて、今まだ、手元に3000万円残っているとします。業績は少しずつ回復の兆しは見えてきています。

さて、あなたなら、もう少し先になって考えるか、今返済を止めることを進めるかどちらを選択しますか？それよりも、金融機関はこの状態で返済は止めてくれるのでしょうか？

答えとしては、この企業の現在の資金繰りの状況によると言えます。

これはわが国の中小企業金融の特徴と言えるのですが、多くの企業が毎月返済額が異常なほど大きいのです。もし、この企業が毎月200万円返済しているとしましょう。半年で1200万円の返済が進むわけです。また企業の支払いは銀行返済だけではなく、日々の資金繰りでいうと大きな資金が月末に出て行って、翌月の月初に入金があるというような場合もあります。

3000万円あるといっても、それが日によってはいくらか減っているのか、ついては、常時最低いくらくらい無いと資金繰りが回らないのかをしっかりとつかむことが重要です。私は月商分は確保できていないと危険だと経営者には伝えていますが、よってこの企業でいえば、1000万円は最低残る状態が絶対的な必要資金準備額となります。今、3000万円といっても、あと2000万円だけが余裕がある部分。しかしそれも200万円×10か月で返済で流出してしまうので、その時点で危険水域に入ってしまうのです。さらに今は200万円だが、コロナ融資の据え置き期間が終了した後は●●万円返済が増加する…などの半年先以上の資金繰り予測をしたうえで、金融機関に相談すると、金融機関はかなり早い段階でリスケに応じてくれるはずですよ。

しかしこうした具体的な資金繰りと最低限確保したい額の説明をしないと金融機関は、リスケの必要性に理解を示してくれず、まだ早くないですか？で問題先送りとなるケースも想定できます。とはいえ、金融機関もリスケがしやすくなっているのも、止めることに抵抗はないので、応じてくれるとは思いますが…

### ■ 最終判断は止めるは早いに越したことはない

さてそこで冒頭の質問の解答ですが、リスケのデメリット、特に、

- ① 新規調達がしにくくなるというデメリットに問題が無いこと
- ② まだ業績回復が明確に見込めないこと、
- ③ 資金繰りで半年くらい先に厳しくなりそうな計画となっていること

という3点がそろえば、早めのリスケ検討をお勧めします。何よりその3点をしめす資金繰り計画をメインバンクに相談してみることが賢明です。

## 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

## 事業承継のバトン なぜ渡さないのか なぜ受け取らないのか

経営者がなかなか代表を降りようとしな、後継者に引き継ぎようとしなという声を聞くことがあります。一方で経営者は経営のバトンを早く渡したいのだが、そのタイミングがなかなか決められないという経営者の声も聞こえてきます。

### ■ なぜバトンをなかなか渡せないのか

なぜ経営者が後継者にバトンをなかなか渡そうとしない(あるいは渡したくても渡せない)という理由は実は、簡単に経営者に定年がないからです。いつ渡すのか、なぜ渡すのか、この事情は会社ごとに10社10様の事情があります。定型的に何か決まった基準がありませんので、事業の状況や後継者との関係性において、経営者自らが判断をするわけなのでなかなか決めかねている・・・決められないのが実情です。これが上場企業のように第3者の株主が支配しておる状況であれば、「バトンを渡す相手と時期を明確にせよ」と詰め寄ることもできるのですが、中小企業は経営者＝主要株主ですので、その決断は経営者本人に委ねられるわけです。

経営者にバトンを渡せない理由を尋ねると、後継者が経営者としての資質が身に付いてから、または後継者が何歳位になったらというような判断基準で考えてはいるもののバトン渡すタイミングはなかなか訪れないというケースを見受けます。とはいうものの、後継者の経営者としての資質なんて、先代経営者から見るといつまでたっても不満足な状況が続くのが実情です。先代経営者は自分と比較して、後継者に対して「●●なのに、まだ考え方が未熟だ、管理能力が足りん」と嘆いている姿を目にしますが、経営者もある意味ではOJTが必要で、その代表者の資質は代表者になって経験を踏まないと身につかないものです。

については、バトンを思い切って渡してしまう覚悟が必要だと言えるでしょう。

でも、実のところ、バトンタッチ＝リタイアですから先代経営者は、心寂しく感じ、やる事が無いのでこのまま元気ならもう少し頑張るか・・・という経営者の心情で

バトンタッチが遅れているケースも多くみられるのも実態ですね。



### ■ バトンには2種類ある

経営のバトンを渡すといっても、そのバトンの種類には2つあります。それは「代表権」と「経営権」です。代表取締役の交代は「代表権」を譲ることになり、過半数の株式を譲ることは「経営権」を渡すことになります。単なる代表者の交代だけだと、実質的な経営のバトンを渡すとは言えないのですが、経営権まで渡す、つまり過半数の株式を譲ることは実質的に会社を支配する権利を譲るわけですから、これが実質的なバトンたちということになります。

親子であっても、この2本のバトンを一気に渡していいのか、ステップとしてまずは代表権を譲りそして、段階的に株式を譲っていくなどという検討もしているケースが見受けられます。

### ■ バトンを渡すタイミングの決め方

このように、なかなかタイミングが決められないというケースに有効な手段があります。

そのポイントは2つあります。

#### ① 先代経営者が何歳になったらバトンを渡すと決める

タイミングを決めるのに有効なのが先代経営者が何歳の決算期中に、または創業〇〇周年の期になど、明確に時期を決めてしまうことです。できれば5年以内が望



ましいかと思います。それ以上だと先が長すぎて間延びしてしまう感じがします。こうすることで、スケジュールが策定できます。また、数年先というリタイアに向けて経営者も後継者も覚悟が出来るわけです。またスケジュールが出来ることで、対外的にも、そのバトンタッチを明示することが出来ます。社内も取引先も金融機関もきっと安心してくれるのではないかと思います。

## ② 先代経営者のハッピーリタイアを考える

リタイアすることを経営者は寂しく感じるのは当然です。そこで、リタイア後のライフプランがとても重要です。

以下のようなハッピーリタイアメントのプランを考えてみるのもとても有効です。

- ① 代表権のない会長職に就いて後継者をサポートする
- ② 非常勤役員として、報酬と出社日数等を抑えて、公的年金を有効にもらう
- ③ 会社からしっかり退職金をもらう
- ④ 年金と退職金を基にした生計を考えてみる
- ⑤ 余暇の楽しみも元気なうちに、周遊旅行などリタイアしたらやりたいことを一気にやる

先代経営者は代表権を譲るものの、会長や相談役といった名誉職につきながら、後継者をサポートし、また給料は減るものの、公的年金の受給をしっかりともらうことで経済的なメリットが生じます。中には現役より手取り収入が増えたなどという声もあり、こんなに手取りがもらえるならばもっと早くリタイアすればよかったなどの声も聞きます。

自分が会社を去るというネガティブなイメージばかりではなく、ハッピーな話を進めることで実はこのバトンが軽くなるそんな事情もあり得るのです。

## ■ 後継者がバトンを受け取らない

一方で後継者がバトンを受け取らないと言う事象も増えているというのが、わが国の中小企業の事業承継の課題となっています。理由はこのレポートでも以前に何度か申し上げている通り、経営者保証が問題となっていま

す。先代経営者からすれば、銀行借入れに対する個人保証は当たり前、そういう時代だったのですが、後継者とすれば、先代経営者の事業環境とは異なる中、大きな借金を背負わされると言うのはなかなか覚悟ができない、後継者にも家族がいてその家族からも会社を継ぐのはいいけれども、個人保証をするのは避けてほしいなどと言われると、そのバトンの重みをどうしても感じてしまうケースが多く、後継者が継がない、しかたなく第三者に譲渡するM&Aが進んでいるとのこと。

国としては、中小企業支援の主要なテーマとして経営者の個人保証はとらないようにという政策を進めています。（金融機関に対して事業承継においては個人保証解除にむけて積極的に取り組むべきという指針を出しています）

後継者の個人保証解除に向けた、具体的な手段としては、まずは上述した経営者交代のスケジュールを取り決め、そのスケジュールに則り、金融機関と個人保証解除に向けた課題の解決を推進していくスケジュールを共有していく、つまり、経営者交代時期には経営保証が不要になっている状態に持っていき、それを金融機関にコミットしてもらう、これが最もこの後継者がバトンをもraitたくないと言うことに対する有効な手段だと思いません。

いかがでしょうか。バトンを渡したくない先代経営者。受け取らない後継者。それぞれの問題解決に有効な手段があることをお伝えさせて頂きました。該当する方がいらっしゃれば幸いです。

## 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。





# 税制改正コラム

## 令和4年分の類似業種比準価額の動向



企業経営者の財産の多くを占めるのが「自社株」です。そのため贈与・相続、事業承継の場面では自社株の評価額がいくらかになるのが重要となります。

自社株の評価額は類似業種比準価額方式、純資産価額方式、またはこれらの併用方式により計算されますが、このうち「類似業種比準価額方式」は国税庁が公表する「類似業種比準価額計算上の業種目及び業種目別株価等（以下「業種目別株価」と言います。）」に基づいて行われます。

今回は6月に公表された「前年平均株価（令和3年平均）」や「令和4年1月～2月分」の業種目別株価をもとに、類似業種比準価額の動向についてご紹介します。

### 1. 類似業種比準価額の計算方法

自社株評価は、その評価の対象となる会社の規模に応じて、原則として次の評価方式により評価します。

大会社	類似業種比準価額 ※選択により純資産価額で評価可能
中会社	類似業種比準価額×L+純資産価額×(1-L) Lの割合:中会社の大=90%、中会社の中=75%、中会社の小=60% ※選択により純資産価額で評価可能
小会社	純資産価額 ※選択により類似業種比準価額×50%+純資産価額×50%で評価可能

このうち「類似業種比準価額」は次のように計算します。

$$\text{類似業種の株価(A)} \times \frac{\frac{\text{配当}}{\text{類似業種の配当(B)}} + \frac{\text{利益}}{\text{類似業種の利益(C)}} + \frac{\text{簿価純資産}}{\text{類似業種の簿価純資産(D)}}}{3} \times \text{斟酌率}$$

※斟酌率=大会社：0.7、中会社：0.6、小会社：0.5

「類似業種の株価(A)」は、会社の業種目別に「課税時期の属する当月の株価」「その前月の株価」「その前々月の株価」「前年平均株価（今年は令和3年の平均株価）」と「課税時期の属する月以前2年間の平均株価」の5つのうち最も低い株価を採用します。

### 2. 類似業種比準価額の動向

業種目の「大分類」について「前年平均株価（令和3年平均）」を1年前の「令和2年の平均株価」と比べると、次の表のとおりです。

業種目(大分類)	2年平均	3年平均	増減率
建設業	275	304	11%
製造業	324	379	17%
電気・ガス・熱供給・水道業	361	444	23%
情報通信業	768	835	9%
運輸業、郵便業	299	383	28%
卸売業	284	354	25%
小売業	434	474	9%
金融業、保険業	202	205	2%
不動産業、物品賃貸業	336	425	27%
専門・技術サービス業	471	565	20%
宿泊業、飲食サービス業	432	441	2%
生活関連サービス業、娯楽業	540	609	13%
教育、学習支援業	643	634	-1%
医療、福祉	440	572	30%
サービス業(他に分類されないもの)	827	1045	26%
その他の産業	402	468	16%



### ① 令和2・3年の株価の状況

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年3月に日経平均株価が一時1万6千円台まで急落しましたが、その後、急回復しました。令和3年に入っても日経平均株価は上場し続け、一時3万円台まで到達しました。

以上のことから、「令和2年の平均株価」に比べて「前年平均株価（令和3年平均）」は全体的に高くなっており、前ページ表の「電気・ガス・熱供給・水道業」「運輸業、郵便業」「卸売業」「不動産業、物品賃貸業」「専門・技術サービス業」「医療、福祉」「サービス業」のように前年比20%以上増加した業種もあります。

### ② 令和4年の株価の状況

令和4年前半は、アメリカの金融引き締めの加速やロシアによるウクライナ侵攻を受けて世界的に波乱の展開となっており、3月には日経平均株価も一時2万5千円を割り全体的に下がっています。

「前年平均株価（令和3年平均）」と「令和4年2月の株価」を比較すると「令和4年2月の株価」の方が低い傾向にあります。今後不安定な状況が続くと「前年平均株価（令和3年平均）」よりも「各月の株価」の方が低くなる可能性があります。

## 3. 情報通信業

今回公表されている「業種目別株価」の中で注目したい業種の1つが、「情報通信業」です。コロナ禍の中で情報通信関連企業の業績が伸び、「情報通信業（大分類）」や「情報サービス業（中分類）」の「前年平均株価（令和3年平均）」も高くなりました。しかし、令和4年に入ってから株価は下降し続け、コロナ前の「令和元年の平均株価」よりも下回っています。

<53：情報通信業（大分類）>

前年平均 令和元年	前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	令和3年		令和4年	
			11月※	12月※	1月	2月
749	768	835	824	742	662	642

※令和3年11月・12月分の金額は、令和4年分の標本会社の株価を基に計算しています（以下同じ）。

<54：情報サービス業（中分類）>

前年平均 令和元年	前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	令和3年		令和4年	
			11月※	12月※	1月	2月
684	720	798	788	726	662	645

また、「インターネット附随サービス業（中分類）」は令和元年から年々株価が下がっています。

<57：インターネット附随サービス業（中分類）>

前年平均 令和元年	前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	令和3年		令和4年	
			11月※	12月※	1月	2月
1,109	1,014	987	950	818	703	665

## 4. 宿泊業、飲食サービス業

次に注目したい業種が、依然としてコロナ禍の中で厳しい状況にある「宿泊業、飲食サービス業」です。

令和3年にかけて他の業種の株価が上昇する中、宿泊業、飲食サービス業の「前年平均株価（令和3年平均）」はそれほど上がりません。さらに令和4年に入ってから下降し続け、コロナ前の「令和元年の平均株価」に戻るにはまだ時間を要すると考えられます。

<99：宿泊業、飲食サービス業（大分類）>

前年平均 令和元年	前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	令和3年		令和4年	
			11月※	12月※	1月	2月
481	432	441	448	429	416	426

<100：飲食店（中分類）>

前年平均 令和元年	前年平均 令和2年	前年平均 令和3年	令和3年		令和4年	
			11月※	12月※	1月	2月
486	430	450	461	442	430	441

## まとめ

今回は6月に公表されたばかりの「業種目別株価」をもとに令和4年分の類似業種比準価額の動向についてご紹介しました。

いまだ収束が見えない新型コロナウイルス感染症や今年に入ってから急激な円安により、業種によっては厳しい環境が続きますが、不景気や業績悪化によって自社の利益や同業種の上場企業の株価が減少している今が、事業承継を考えている企業にとって検討すべき機会でもあります。

まずは自社が該当する業種ごとに類似業種比準価額の影響を確認し、この機会に自社株評価を顧問税理士に依頼して、将来について考えてみてはいかがでしょうか。

助 成 金

活 用 ガ イ ド

# キャリアアップ助成金 (賞与・退職金制度導入コース)

「キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）」は  
就業規則または労働協約の定めるところにより  
有期雇用労働者等に関して、賞与・退職金制度を新たに設け  
支給または積立てを実施した場合に助成します。

## ■ 助成額

### ■ 支給額

事業所当たり 38 万円<48 万円> ※1事業所当たり1回のみ  
同時に導入した場合に1事業所当たり 16 万円<19 万 2,000 円>加算されます。

※< >の額については生産性要件を満たした場合  
※中小企業の額について書いています。

## ■ 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。  
賞与・退職金制度を規定する前日までに提出する必要があります。
- ② 賞与・退職金制度の導入  
制度導入後の雇用契約書や労働条件通知書を対象労働者に交付する必要があります。  
当該制度の適用を受けるすべての有期雇用労働者等の基本給及び定額で支給されている諸手当を制度導入前と比べて減額していないことが条件になります。



### <対象となる労働者>

次の(1)～(5)すべてに該当する事業主が対象になります。

- (1) 就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主であること
- (2) (1)の制度に基づき、対象労働者1人当たり次に掲げる(a)もしくは(b)またはその両方に該当する事業主
  - (a) 賞与については、6ヶ月分相当として 50,000 円以上支給した事業主
  - (b) 退職金については、1ヶ月分相当として 3,000 円以上を6ヶ月分または6ヶ月分相当として 18,000 円以上積立てした事業主であること



- (3) (1) の制度を全ての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること  
 (4) (1) の制度を初回の賞与の支給または退職金の積立て後 6 ヶ月以上運用している事業主であること  
 (5) 支給申請日において賞与もしくは退職金制度またはその両方を継続して運用している事業主であること  
 ※他にも細かい基準がありますが大事なところ以外省略しています。

### ③ 支給申請

初回の賞与の支給または退職金の積立て後 6 ヶ月分の賃金を支払った日の翌日から起算して 2 ヶ月以内に申請します。

#### 【添付書類】

- ・対象労働者全員の制度新設前後の雇用契約書または労働条件通知書等
  - ・対象労働者全員の初回の支給・積立て前後及び賞与支給月分の賃金台帳等
- ※退職金制度を導入する場合は対象労働者に係る積立金等が確認できる書類

## ■ 改正点

コース名が「旧諸手当制度等共通化コース」から「賞与・退職金制度導入コース」に変更になっています。

### (1) 支給要件の変更

諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の制度共通化への助成を廃止し、賞与または退職金の制度新設への助成へと見直します。

### (2) 一部廃止

対象労働者（2 人目以降）に係る加算を廃止します。



## ワンポイントアドバイス

今まであった諸手当を支給するものがすべてなくなり賞与と退職金だけになりました。賞与については同一労働同一賃金の影響で非正規社員にも賞与や退職金の対象となる場合があります。その制度に沿って賞与を支給すれば助成金が出るため比較的取り組みやすい助成金といえます。

ただ人数が多ければその人数だけ対象者も増えるため助成金の額以上の負担になる可能性もあります。この助成金は会社の福利厚生の実を図り定着率をよくするための制度だと思って取り組むものと思っていた方がいいです。

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。

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300万円)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。

# 中小企業の 持続的な経営を 財務からサポート



## 資金繰り

## 決算分析

## 中期計画

金融機関目線での**財務格付け**の判定

金融機関が求める事業計画書を作成

返済金額の**最適化**に向けたシミュレーションに対応



### 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、資金繰り・決算分析・中期計画など財務に関するスムーズな支援が可能です。