

# What's New 経営サポートナビ

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

Management  
Support  
Navigation

2024.03  
VOL.30

## TOPICS

### 融資に強くなる講座

銀行の店舗が無くなっていく？

### 事業承継入門講座

ニューノーマル時代の中小企業事業承継と再構築

### 税制改正コラム

令和6年度税制改正大綱のポイント（後編）

### 助成金活用ガイド

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）





## 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**

人手不足は深刻化している？これからの予想と対策を解説

05

**融資に強くなる講座**

銀行の店舗が無くなっていく？

07

**事業承継入門講座**

ニューノーマル時代の中小企業事業承継と再構築

09

**税制改正コラム**

令和6年度税制改正大綱のポイント（後編）

11

**助成金活用ガイド**

両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

知っている経営者だけ得をする！？

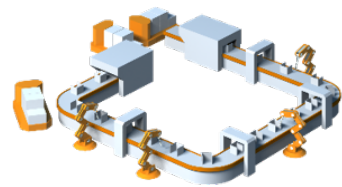
# 中小企業向けの支援制度をわかりやすくご紹介！！

## 人手不足や業務効率化に直面している企業を支援 中小企業省力化投資補助事業

この補助事業は、中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするために、人手不足に悩む中小企業等に対して、省力化投資を支援します。これにより、中小企業等の付加価値額や生産性向上を図り、賃上げにつなげることを目的とします。

### 中小企業省力化投資補助事業の概要

IoT、ロボット等の人手不足解消に効果がある汎用製品を「カタログ」に掲載し、中小企業等が選択して導入できるようにすることで、申請する事業者が機器の性能やスペックなどを容易に比較検討でき、即効性のある機器の選定が可能になります。



### 補助要件(仮)・補助上限額

- ・ 人手不足の状態にある中小企業・小規模事業者
- ・ 補助事業終了後1～3年で従業員1人あたりの付加価値額が平均3%以上増加する見込みの事業計画を策定

従業員数	補助率	補助上限額(大幅な賃上げを行う場合)
5人以下	1/2	200万円(300万円以下)
6～20人以下		500万円以下(750万円以下)
21人以上		1,000万円以下(1,500万円以下)

### 予想できる対象経費とは？

- ・ 産業用ロボット
- ・ 自動清掃ロボット
- ・ 自動配膳ロボット
- ・ 介護ロボット
- ・ 運搬ロボット など



### 情報まとめ

業種を問わず人手不足に悩んでいる事業者様はぜひご検討ください！

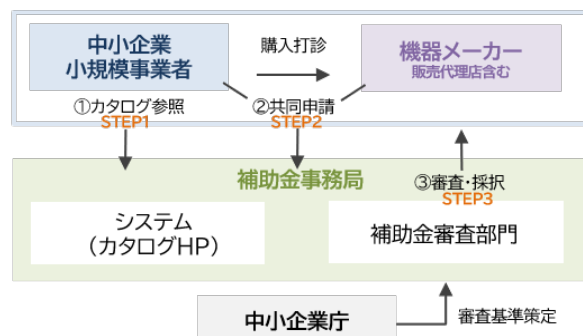
- 令和8年度末まで**15回程度**の公募を予定
- **公募頻度は約2か月に1回**予定
- 予算規模は約6,000億円、採択予定件数は12万件程度を想定
- 申請や実績報告は**電子申請**でおこなう

### 補助金申請の流れ

**STEP 1** カタログに掲載する省力化支援事業者と機器の選定

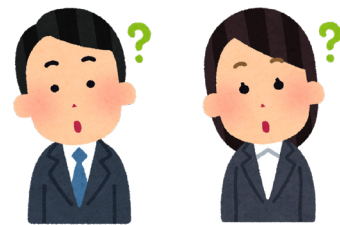
**STEP 2** 省力化支援事業者と共同で申請を行う  
3月公募開始予定

**STEP 3** 中企庁策定の審査基準に基づき審査が行われる



\*公募要領発表前の情報となるため、変更になる場合もございます。予めご了承ください。





## 人手不足は深刻化している？ これからの予想と対策を解説

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

人手不足は深刻な問題となっていて、各種メディアなどでも取り上げられる機会が多くなっています。皆さんの中にも、人手不足にお悩みの方がいるかもしれません。これから、さらなる人手不足が予想されているため、心配になっている人もいます。

今回は、これから人手不足がどのように加速するかの予想や、それを踏まえてやるべき対策について解説します。



### ■ 日本では人手不足が加速している

ビジネスにおける人手不足とは、業務を遂行するための人材を集められず、何かしらの問題が生じている状態を指します。日本では、この状態に陥る企業が加速的に増えているため、その背景にある理由を確認していきましょう。

#### 少子高齢化による人手不足

日本は世界の各国と比較しても、急速に少子高齢化が進んでいます。少子高齢化が進むことで、生産年齢人口が減少してしまい、人手不足が加速している状況です。実際、総務省が発表する「令和 5 年版高齢社会白書（全体版）」を参考にすると、生産人口は 1995 年から減少に転じています。これからは、総人口も生産人口も現象すると予想されているため、経営者は対策を練らなければなりません。

また、少子高齢化は急速に加速するとも予想され、総務省の推計では 2070 年ごろに 2020 年の 7 割程度まで減少すると考えられています。

#### 人材のミスマッチ

人々が求める仕事と社会が求める仕事に差が生じてしまい、ミスマッチが生まれていることで、人手不足が加速しています。ただ、社会構造や産業の変化にともない、選ばれやすい仕事とそうではない仕事に分かれてしまっている状況です。

例えば、厚生労働省の「一般職業紹介状況（令和 5 年 11 月分）」を参考にすると、有効求人倍率は全体で 1.28 倍と人手不足に陥っています。ただ、一般事務や会計事務など有効求人倍率が 0.4 倍程度の仕事もあり、人々が求める仕事と求人には大きな差が生じているといわざるを得ません。今後も、このような格差が生まれると予想されるため、人材のミスマッチは課題になると考えられます。

#### 「年収の壁」

特に、パート・アルバイトとして働きたい人が、保険料の負担を避けて就業を調節してしまう「年収の壁」が人手不足に影響しています。

例えば、年収 106 万円以上になると厚生年金や健康保険に加入して、保険料を負担しなければなりません。これにより、手取り収入が減少してしまうため、労働時間を減らすという対処を取ることで人手不足が加速します。

### ■ これからはさらなる人手不足が予想される

これからの時代は、さらなる人手不足が予想されています。いくつもの予想が公開されて居ますが、今回は一般社団法人北海道総合研究調査会の「【人口戦略会議・公表資料】『人口ビジョン2100』」を参考に解説します。

#### 人手不足の予想

現在の日本は減少の増加傾向にあり、このままのペースで進むと総人口は年間 100 万人ずつ減ると予想されています。これが続くと 76 年後の 2100 年には 6,300 万人にまで半減してしまい、高齢化率は 40% になってしまうという試算です。総人口が減るだけではなく、高齢化率が高まることで、労働人口が減少するということはいうまでもありません。

この背景にはいくつもの課題があり、資料では以下 3 つがピックアップされています。

- ・国民の意識の共有：人口減少によりどのような事態が起きるかを国民が理解できていない
- ・若者や女性の最重視：若者や女性が結婚や子どもを持ちたいと思える社会環境づくりが進められていない
- ・世代間の継承・連帯：今の世代から若者へと社会や地域を引き継ぐという考えが浸透していない

もちろん、これらの課題は個人で解決できるものではなく、日本政府が国として対策しなければなりません。

#### 人手不足に陥る可能性がある業界

人手不足に陥る可能性がある業界とそうではない業界があります。

現状、人手不足が予想される業界を挙げると以下のとおりです。

- ・情報サービス業（IT 業）
- ・（自動車・機会などの）メンテナンスや整備業
- ・建設業
- ・製造業
- ・医療業界
- ・介護サービス業
- ・運送業

現在でも人手不足が問題視されている業界が、これからも引き続き人材不足に陥ると予想されています。

ただ、労働人口が減少すれば、これらの業界に限らず人手不足に陥ってしまうでしょう。



## ■ 人手不足に備えて今すぐに着手したい 6つの対策



これから人手不足が予測されているため、中小企業は早期に対策へ着手しなければなりません。具体的には以下 6 つの対策から着手しましょう。

### 業務の IT 化など効率の向上

業務を IT 化するなどして、効率を高めていくことを検討しましょう。人手不足になると、少ない人数で業務を遂行しなければならないため、それに対応できる環境を整えます。

例えば、紙で処理している発注処理をシステムに置き換えることで、業務に必要な時間の短縮が可能です。IT 化に限らず無駄を極力減らして、短時間かつ少ない人数でも滞らないように準備しておきましょう。

### 業務のアウトソーシング

自社だけで業務に対応できないならば、アウトソーシングする選択肢があります。コストは発生してしましますが、スムーズに業務を進められるようになるはずです。

例えば、伝票の入力業務など単純な作業をアウトソーシングします。これにより、社内の人材が専門性の高い業務や難易度の高い業務に注力することが可能です。

### 人材育成による生産性の向上

事前に人材を育成しておくことで、生産性の向上を目指すという対策も考えられます。例えば、研修を受けて新しい知識を体系的に学ぶことで、スムーズに業務をスタートできるようにするなどです。また、社内で教育を実施して、スキルを持つ人からそうではない人に継承する対策も良いでしょう。

個々の生産性が向上すれば、仮に人手不足でも業務を滞りなく遂行できます。ただ、従業員の負担が増えてしまう可能性があるため、その点は注意しなければなりません。

### 労働条件の見直し

人材の確保を目指すために、給与や年休の付与数、福利厚生など労働条件を見直しましょう。これから人手不足が加速すると、人材は条件の良い企業に集まると予想されます。

後れを取ってしまうと、人手不足の解消が難しくなるため、先手を打つことが理想的です。

ただ、労働条件を見直すためには、さらに事前の準備が求められます。例えば、基本給を増やすためには、会社の資金繰りを確認する必要があるでしょう。無計画に労働条件を見直すと、資金繰りが悪化して倒産することになりかねません。

### 兼業・副業の許可

兼業や副業を許可することで、従業員が働きやすい環境を整えます。特に、兼業を許可して短時間勤務の制度を整えれば、他の企業でスキルを高めた人で、スポットで働き人材不足を解消してくれるかも知れません。また、副業を許可することで働き方の幅が広がり、円滑に人材を確保することも考えられます。

### 雇用対象の拡大

現在よりも雇用対象を拡大することが、人手不足を解消するための大きな鍵を握ると考えられています。

例えば、雇用対象を外国人にも拡大することで、日本の人口が減っているという問題の回避が可能です。現在、海外から日本へと働きに来る人は多くいるため、積極的に採用する体制を整えることが対策につながります。



## ■ まとめ

日本では人口減少が続いているため、それにより労働人口の減少、人手不足という負の連鎖が生まれています。

政府は国として対策を進めていますが、短期間で状況は改善されず、それぞれの企業が対策することが重要です。早期に着手していきましょう。

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/>





## 銀行の店舗が無くなっていく？

今から 30 年以上前、私が地方銀行に勤めていたころ、お客様からよく「銀行さんは 15 時にお店を閉めてから一体何をやってるの？」と聞かれたことがありました。



「それは銀行振込や窓口業務が終わった後、その日の店舗としてのお金の出入りを 1 円単位で勘定がぴたりと合わせる作業をしたり、外回りの銀行員は、その日持ち帰ってきた融資に係る書類を作成したりと、銀行にはいわゆる事務仕事が多く多いです。それにすごく時間がかかるんです。」と答えていました。

確かに、よく言われる「その日の勘定が 1 円でも合わないとうまで帰れない」とは本当のことで、私が勤務していたある店舗は、現金の集金がとても多い店舗で、現金が合わない時もよくあり、夜遅くまでその原因を探していたという経験があります。

しかし、現在では世の中はキャッシュレス化が進み、銀行の店舗に現金を大量に持ち込む顧客や、銀行の店舗に振込に依頼にくる客数もめっきり減っていると言います。でも、銀行は今でも 15 時にお店を閉める営業スタイルには変わりはないですね。

一方で、最近古くなった店舗を改装して、とても綺麗な建物に生まれ変わらせ、ATM や駐車場もリニューアルされ、店舗の中も明るく綺麗で、まるで「携帯ショップ」のような雰囲気金融機関の店舗も増えている実感がありませんか？でも、中に入るとあまり客もおらず、また店舗の中にも昔ほど銀行員の数もいなくなっていて、なんかガランとした雰囲気の印象を受けたことはないでしょうか。

このような最近の金融機関の店舗戦略は、果たして顧客ニーズにマッチしていると言えるのでしょうか？

### ■ 銀行の店舗の変容

日本の個人金融資産の大半を保有するのは 60 歳を超えるシニア世代と言われていますが、たしかにこの世代は銀行の店舗に足を運んでくれた世代なのかもしれません。近況では楽天銀行や PayPay 銀行がデジタル世代を引き寄せ、口座数を大幅に伸ばしています。今後 30 年後、今の若者がシニア世代の中核になるころには、金融の勢力図は大きく変わっている可能性があります。その環境を睨んで、メガバンクなどは現に強い危機感を抱き、すでに銀行の店舗の在り方が変わり始めています。

三井住友銀行は 2025 年度までに、全店舗の 6 割にあたる 250 店舗超を「ストア」と呼ぶ新型店に転換するとのことです。営業時間を土日や夕方も含めて柔軟に設定、これまで主要駅前や幹線道路に構えていた店舗を商業施設内などに移転し、店舗運営などにかかる費用を年間で 280 億円減らすと公表しました。

三井住友銀行の新型店舗「ストア」では個人顧客との取引はスマートフォンを中心にしますが、銀行員と相談したい場合には気軽に立ち寄れるようにする設計となっています。「ストア」の数は 23 年 8 月時点で 7 店。店舗を小型化することで人件費や賃料などの運営費が 1 店舗あたり平均 1 億円超減ったといえます。

千葉県内のストアでは平日夕方や休日も運営したところ、来客数がストアに変える前の 4 倍に増え、来店客の 45% が 40 代以下となっているそうです。「ストア」と呼ばれる店舗は、入り口に扉もなければ見慣れたカウンターもありません。ATM がなければ一見して銀行の店舗とは分かりにくいくらいです。

「ストア」では資産運用や相続の相談に加えてスマホアプリの使い方なども指南するようで、その成果として三井住友フィナンシャルグループは、銀行やクレジットカードなどの手続きをスマホ上で提供するサービス「Olive (オリーブ)」の新規口座を開設した顧客の預金残高は前年同期に比べて 3 割増えたそうです。



今後、ますます銀行の店舗はスマホ化・ストア化が促進されていくでしょう。

### ■ 融資獲得のための人員は母店に集中

金融機関、とりわけ地域金融機関にとって収益の柱となるのが融資業務による貸出金利収入です。従って、本来、営業店に配属している営業職員（銀行では渉外係と呼ぶことが多いです）は新たな融資先の開拓や既存融資先の残高を増やすことがメインの仕事になるわけですが、こうした金融機関の営業店における融資業務の営業姿勢は以前にも比べると消極的な姿勢に変わってきています。

その理由には2つあって、1つ目は融資業務は経営者と向き合っているいろいろな経営状況を聞き出し、正常な返済が可能な先であることを、融資先の信用度を見極めて融資を判断する能力が求められます。現在、人材不足は金融機関にとっても深刻な課題となっており、その様なコミュニケーション能力をもった渉外担当が育たない、また育っても辞めていってしまうそうです。よって各店舗に融資を伸ばす人員を配置せず、複数の店舗を統括する比較的大き目の「母店」クラスの店舗にベテランの人員を配置し、複数の店舗の融資案件を一部の担当者が取りまとめて扱う体制を擁する金融機関も増えてきています。

もう1つの理由が、わざわざ営業店にデスクをおいて融資の営業に出なくても一定の詰所みたいな場所から営業職員が活動に出ればよいわけで、金融機関の店舗そのものは「ストア」のようなもっと小規模で省人化できるという店舗に変わっていく傾向にあることから、融資業務を扱う店舗が集約、縮小されているのです。

### ■ 支店長が奔走

融資を獲得しなくてもよいという営業店には何の営業目標もないのかというところではありません。融資目標の代わりに、顧客の資産を預かって投資信託や保険商品などの金融商品を購入してもらうという営業目標が課されます。ある地方銀行の支店長が「融資業

務を行わなくてもよい、支店の支店長になって、のんびりできるかと思ったがとんでもない、新しく入ってきた若手の新入行員に「保険獲得の件数や投資信託の獲得残高」があまりに成績が悪いのできつく言ったら「パワハラ」に気を付けるように人事部から叱られ、丁寧に目標を達成できるように教育しようとしたら「僕は保険を売るために銀行に入ったつもりはない」と辞めてしまう始末。仕方ないので、自分で自ら営業に出て支店の目標達成に奔走していると嘆いていました。



### ■ 銀行の店舗集約に伴う企業のリスク

今後融資業務を行う店舗が無くなっていくと、融資を必要とする事業者にとってどのような問題があるでしょうか？まずもって担当者という考え方が無くなるでしょう。資金調達ニーズを丁寧に聞き取ってくれる外回りの行員が不足する中では、こちらから出向いて初めて融資の相談に乗ってくれることとなります。そうなるこれまでメインバンクとして付き合ってきた金融機関のみに依存しては、資金調達の広がり期待できないので、リスクがあると言えます。やはり少しでも融資のニーズを探しに企業の話聞いてくれる動きの良い金融機関、店舗との接触を日ごろから続けておく、高めておくことが必要なのではないかと思います。



## 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。



# 事業承継入門講座

## ニューノーマル時代の 中小企業事業承継と再構築

東京商工リサーチ (TSR) の調査によれば、2023 年の「休廃業・解散」企業は 4 万 9,788 件(前年比 0.3%増)で、2 年連続で増加し過去最多を記録したそうです。一方で、企業倒産は 8,690 件(前年比 35.1%増)と大幅に増加し、休廃業・解散と倒産を合算した、いわゆる「退出企業」は 5 万 8,478 件(前年比 4.3%増)で、2020 年の 5 万 7,471 社を超え、最多となりました。

これまで矢継ぎ早に展開されたコロナ支援策の中では、縮小とともに進行する人件費や原材料価格の高騰などで、中小企業の生き残りは厳しさを増しています。

本稿では、その厳しい状況の中で事業承継はどのように進んでいるのかを検証してみようと思います。

### ■ 中小企業白書から見る事業承継の二極化

コロナ支援施策の環境の中で、経営者は事業継続の判断を先送りし、倒産は抑制されてきました。しかし、2023 年はコロナの感染症分類が 5 類に移行され、支援策も縮小するなかで企業の市場からの退出が加速した結果が表出しています。

2023 年の休廃業企業の損益(最終利益)は、赤字企業率が 47.6%に達しており、それまで最悪だった 2022 年の 45.1%から 2.5 ポイント悪化し、過去最悪を記録しています。

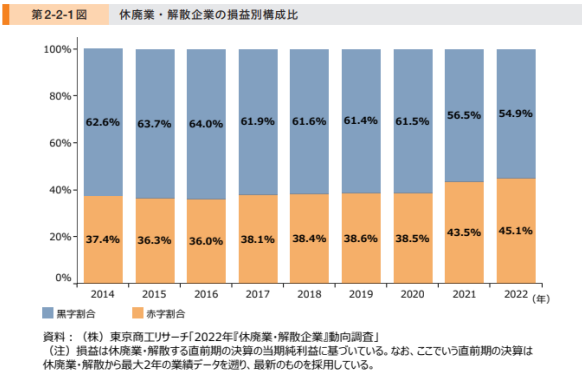


図 1: 休廃業・解散企業の損益別構成比 (2023 年度 中小企業白書)

図 2 は経営者の高齢化の状況を示す図表です。年代別に見た中小企業の経営者年齢の分布を示していますが、これを見ると、2000 年に経営者年齢のピーク(最も多い層)が「50 ~ 54 歳」であったのに対して、2015 年には経営者年齢のピークは「65 ~ 69 歳」となっており、経営者年齢の高齢化は進んできたことが分かります。

ます。

一方で、2020 年を見ると、経営者年齢の多い層が「60 ~ 64 歳」、「65 ~ 69 歳」、「70 ~ 74 歳」に分散しており、2022 年も同様の傾向を示しています。これまでピークを形成していた団塊世代の経営者が事業承継や廃業などにより経営者を引退していることがわかります。そして、75 歳以上の経営者の割合は 2022 年も高まっていることから、経営者年齢の上昇に伴い事業承継を実施した企業と実施していない企業に、二極化している様子が見て取れると中小企業白書は述べています。

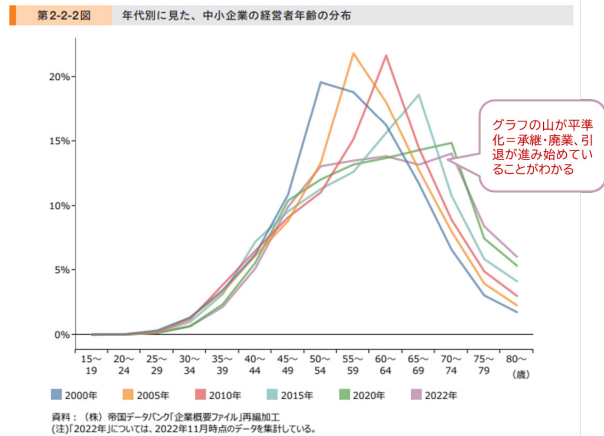


図 2: 年代別に見た、中小企業の経営者年齢の分布 (2023 年度 中小企業白書)

### ■ コロナ後の事業承継と事業再構築

コロナ禍が収束し、本来なら事業の復活に向けて腕まくりで業績回復に向けて経営手腕を発揮したいところですが、世の中が大きく変容してしまったニューノーマル時代(ニューノーマル時代とは外出規制やマスクの常時着用などで生活様式が大きく変わり、テレワークやオンライン商談などの非接触なビジネス活動も常態化し、ビジネスや私たちの生活を元には戻せないほど根本から変わったしまったことをいいます)においては、経営者の経営感覚を変えていく必要があるとされています。

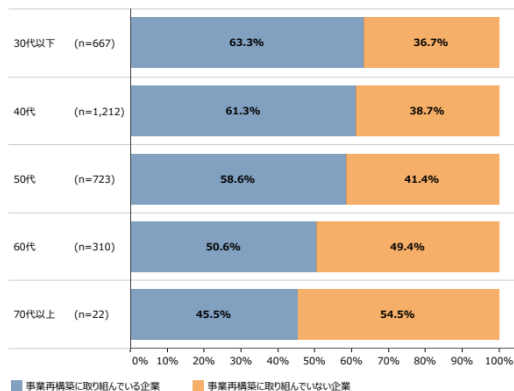
そのためにも、経営者を交代し、新体制と新たな経営戦略のもとに事業を再構築をさせていく必要があるという意見もあります。

図 3 は事業承継時の経営者年齢別に、事業再構築の取組状況を見たものです。これを見ると、事業承継時の経営者年齢が若い企業ほど、事業再構築に取り組む傾向にあることが見て取れます。中小企業白書(2021



年度)では、経営者年齢が若い企業ほど、試行錯誤(トライアンドエラー)を許容する風土があると企業の割合が高い傾向にあることも指摘されており、事業承継による経営者の世代交代は企業にとって挑戦・変革の契機になると考えられます。

第2-2-27回 事業承継時の経営者年齢別に見た、事業再構築の取組状況



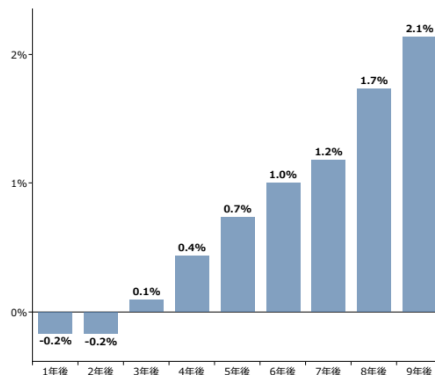
資料：(株)帝国データバンク「中小企業事業承継・M&Aに関する調査」  
 (注)1.ここでの「事業再構築」とは、新たな製品を製造又は新たな商品若しくはサービスを提供すること、製品又は商品若しくはサービスの製造方法又は提供方法を相当程度変更することを指す。  
 2.ここでの「事業再構築に取り組んでいる企業」とは、事業再構築の取組状況について、「新規市場で、既存製品・商品・サービスを展開」、「既存市場で、新規製品・商品・サービスを開発・展開」、「新規市場で、新規製品・商品・サービスを開発・展開」のうち、いずれか一つでも回答した企業を指す。「事業再構築に取り組んでいない企業」とは、「特に実施していない」と回答した企業を指す。

図3：事業承継時の経営者年齢別に見た、事業再構築の取組状況(2023年度 中小企業白書)

また、これらの事業再構築を実施した理由を聞いたアンケートでは、「既存事業の将来性に対して危機感を抱いていたため」と回答する割合が54.4%と最も高く、既存事業に対する問題意識から、事業再構築に取り組む後継者が多いことがわかります。また「新しい主力事業を創出するため」と回答する割合は51.8%と2番目に高く、先代経営者の単なる事業の継承では不安を抱き、将来の成長に向けては事業再構築に取り組む後継者も多い様子が伺えます。

図4は、事業承継を実施した企業の承継後9年間の売上高成長率について、同業種の平均値と比較した際の差分について見たものです。これを見ると、事業承継後2年目までは、売上高成長率は同業種平均値を下回っています。一方で、3年目から徐々に同業種平均値を上回ってきており、特に5年目からその傾向が強まっていることが見て取れます。総じて、事業承継実施企業は、実施していない企業と比較して、企業パフォーマンスが高い傾向にあると考えられ、事業承継は成長の機会になり得ると考えられます。

第2-2-12回 事業承継実施企業の承継後の売上高成長率(同業種平均値との差分)



資料：(株)帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工  
 (注)1.2008年～2012年に経営者交代を1回行っており、経営者交代からその後9年間の売上高の数値が観測できる企業を分析対象としている。  
 2.成長率の数値は、マクロ経済の影響を取り除くため、経営者交代を行った企業の成長率の平均値と同業種の成長率の平均値との差分である。  
 3.売上高成長率が95パーセンタイル以上または5パーセンタイル以下の観測値は外れ値として除外している。

図4：事業承継実施企業の承継後の売上高成長率(2023年度 中小企業白書)

### ■ 事業承継引継ぎ補助金も活用

アフターコロナと言われる時代の経営者は既存事業にとられない新たな変革と挑戦を強いられることが必須となりそうです。その中では、先代経営者が残した経営資源を活用した、新たな取り組みに挑戦する後継者を応援する国の補助制度「事業承継・引継ぎ補助金」が用意されていますので、上手く活用されることをお勧めします。



## 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

## 令和6年度 税制改正大綱のポイント（後編）



令和5年12月14日に与党から「令和6年度税制改正大綱」が公表され、令和6年2月2日に税制改正法律案が国会に提出されました。

改正項目の中から特に企業経営者に関係のあるものを、前編・後編の2回に分けてご紹介していますが、今回は後編です。

- 【前編】定額減税、住宅・土地税制、事業承継税制など個人関連
- 【後編】賃上げ促進税制、交際費課税、中小M&A税制など法人関連

### 1. 賃上げ促進税制の強化【法人税】

物価高に負けない構造的・持続的な賃上げの動きをより多くの国民に拡大し、効果を深めるため、次のとおり賃上げ促進税制が強化され、3年延長されます。

- ① 赤字の中小企業にも賃上げインセンティブとなるよう、5年間の繰越控除措置を創設
- ② 資本金1億円超かつ従業員数2,000人超の企業は要件を厳しくし、2,000人以下の企業は「中堅企業」として従来の大企業並みの要件を設定
- ③ 人材投資を促進するため、教育訓練費を増やす企業への上乗せ措置の要件を緩和
- ④ 働きやすい職場づくりを促進するため、子育てとの両立支援や女性活躍支援に積極的な企業（くるみん・えるぼし認定企業）への上乗せ措置を創設

<図表> 賃上げ促進税制の控除率

改正案					
	継続雇用者 給与総額	基本控除率	教育訓練費 +20%⇒+10% 【要件緩和】	女性活躍 子育て支援* 【新設】	合計控除率 最大35%
大企業 (見直し後)	+3%	10%	+5%	+5%	20%
	+4%	15%			25%
	+5%	20%			30%
	+7%	25%			35%

\*プラチナくるみん or プラチナえるぼし

	継続雇用者 給与総額	基本控除率	教育訓練費 +20%⇒+10% 【要件緩和】	女性活躍 子育て支援* 【新設】	合計控除率 最大35%
中堅企業	+3%	10%	+5%	+5%	20%
	+4%	25%			35%

\*プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上

	全雇用者 給与総額	基本控除率	教育訓練費 +10%⇒+5% 【要件緩和】	女性活躍 子育て支援* 【新設】	合計控除率 最大45%
中小企業	+1.5%	15%	+10%	+5%	30%
	+2.5%	30%			45%

\*くるみん or えるぼし二段階目以上

出典：財務省「令和6年度税制改正（案）のポイント（令和6年2月）」（以下同じ）

[https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/publication/brochure/zeiseian24.html](https://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/brochure/zeiseian24.html)



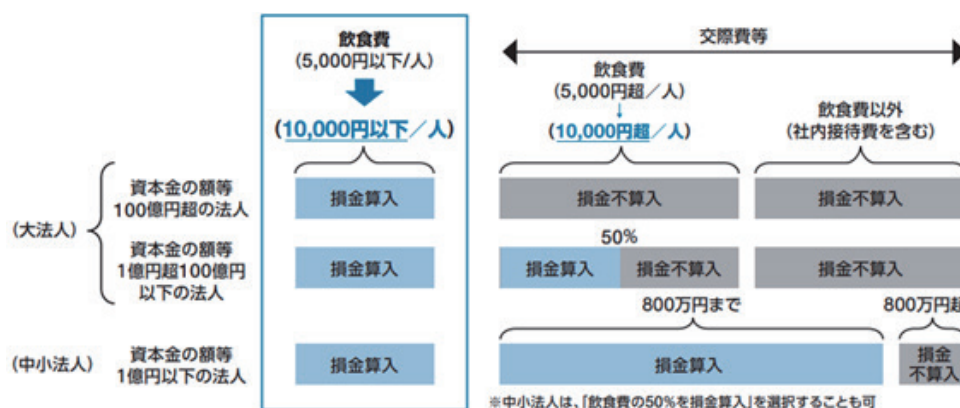
## 2. 交際費課税の拡充【法人税】

中小企業の経済活動の活性化や飲食料費に係るデフレマインドを取り除く観点から、交際費等の範囲から除かれる飲食費の金額基準が1人当たり1万円以下（現行：5千円以下）に拡充されます。

また、次の特例措置が3年延長されます。

- ① 交際費を年800万円まで全額損金算入できる中小企業の特例
- ② 接待飲食費の50%を損金算入できる特例

<図表> 交際費課税の全体像



## 3. 30万円未満の少額減価償却資産特例の延長【法人税】

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の適用期限が2年延長され、令和8年3月31日（現行：令和6年3月31日）までの間に取得等して事業供用した資産が対象となります。

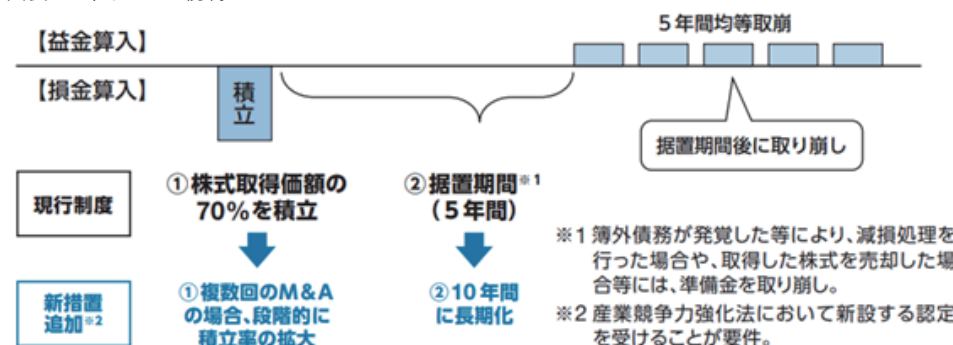
## 4. 中小企業倒産防止共済の損金算入制限【法人税】

中小企業倒産防止共済（経営セーフティ共済）について、共済契約の解除があった後、共済契約を締結（再加入）した場合、その解除の日から「2年間」は損金算入できなくなります。この改正は、令和6年10月1日以後の共済契約の解除から適用されるため、ご注意ください。

## 5. 中小M&A税制の拡充【法人税】

- (1) 中小企業のM&A後の損失に備える現行制度が3年延長されます。
- (2) 成長意欲のある中堅企業や中小企業が、複数の中小企業を子会社化し、グループ一体となって成長するのを後押しするため、複数回のM&Aで最大100%損金算入できる新しい制度が追加されます。

<図表> 中小M&A税制のイメージ



## 6. 外形標準課税の対象拡大【法人事業税】

大企業が減資によって外形標準課税の対象外になることへの対応として、当分の間、「前年度に外形標準課税の対象であった法人」で、当年度に資本金1億円以下、かつ、「資本金と資本剰余金の合計額が10億円超」となるものは、外形標準課税の対象に追加されます。

この改正は一般的な中小企業を外形標準課税の対象にするものではないため、過去に外形標準課税の対象になったことがない法人は、引き続き「資本金1億円以下」かどうかだけで判定することになります。

助

成

金

活

用

ガ

イ

ド

# 両立支援等助成金 (育休中等業務代替支援コース)

「両立支援等助成金」は、働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る助成金になります。

今回は、両立支援等助成金の中から育休中等業務代替コースについて記載していきたいと思います。

育休中等業務代替コースは、働き続けながら子の養育を行う労働者の雇用の継続を図るため、育児休業や育児短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った中小企業事業主に対して、助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に関する取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的としています。

## ■ 概要

育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた場合（新規の派遣受入れを含む）、業務を代替した期間の長短に応じた額を支給します。

## ■ 助成金の種類

- ① 手当支給等（育児休業）：育児休業取得者の周囲の労働者に手当を支給する等の取組を行い、業務を代替させた場合
  - ② 手当支給等（短時間勤務）：育児のための短時間勤務制度利用者の周囲の労働者に手当を支給する等の取組を行い、業務を代替させた場合
  - ③ 新規雇用（育児休業）：育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（新規の派遣受入を含む）した場合
  - ④ 有期雇用労働者加算：①～③のいずれかの対象となる育児休業取得者・育児のための短時間勤務制度利用者が有期雇用労働者の場合（①～③のいずれかに加算して支給）
  - ⑤ 育児休業等に関する情報公表加算：①～③のいずれかの対象となる事業主が、育児休業取得率等に関する自社の情報を公表した場合（①～③のいずれかに加算して支給）
- ※今回は、手当支給等（育児休業）にポイントを置きます。

## ■ 条件 ※ここでは、主なものを記載しております。

助成対象となる条件には、以下の6つがあります。

- 業務の見直しや効率化のための取り組みを実施していること
  - 育児休業取得予定者や業務代替者等と面談等を行うこと
  - 育休復帰支援プランに基づき、業務の引継を実施していること
  - 対象の労働者が連続7日以上育児休業を取得したこと
  - 育児休業者が現職復帰できる定めを就業規則に定めていること
- ※就業規則＝育児介護休業規程と解釈して構いません。
- 次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていること





## ■ 支給までの流れ

支給までの流れになります。申請期限など細かいところは労働局で確認してください。

《育休中等業務代替支援コース申請一例》

令和6年2月代替社員雇用

令和6年3月産前休業

令和6年4月出産

出産日の翌日から6か月以上の育休期間の代替業務

令和7年4月育休取得社員が職場復帰

令和7年7月助成金を支給申請



## ■ プラスαでしなければならないこと

- ・ 一般事業主行動計画書の提出をすること（管轄の労働局へ提出）
- ・ 一般事業主行動計画策定書を策定して会社のHPや両立支援のひろばに掲載すること

## ■ 受給額

対象育児休業取得者1名あたり、以下1、2の合計額を支給。

1. 業務体制整備経費：5万円

※育児休業期間が1か月未満の場合は2万円

2. 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4<プラチナくるみ認定事業主は4/5>

※手当の対象人数に関わらず、支給総額を対象として計算。

10万円/月が助成金の上限 ※代替期間12か月分まで対象

### ● 有期雇用労働者加算

対象育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に、支給額に1人当たり10万円を加算

※業務代替期間が1か月以上の場合のみ対象。

### ● 育児休業等に関する情報公表加算

自社の育児休業取得状況等に関する情報を公表した場合、支給額に1回限り2万円を加算

## ワンポイントアドバイス

こちらの助成金については、令和6年1月から施行された助成金になります。新しく施行された為、施行以降に実施することが重要です。今までは、育児休業等取得コースの内容によりますが3月以上や6月以上の実施結果がないと助成金の申請が出来ませんでした。手当等コースや新規代替等で7日以上から幅が広がったことです。幅が広がるということは、それだけ助成金の対象も増えてくることでしょう。

## ■ 助成金に関するコラム

コロナ化の不正受給・・・総額285億円近くに 令和6年1月30日 日テレニュース

新型コロナウイルス関連の感染拡大以降、令和3年2月から令和5年12月までの間に不正受給が総額285億円となりました。対象企業は、686社を分析するとサービス業他310社が全体の45%を占めています。さらに業種分析すると飲食業・宿泊業・旅行業がコロナ渦で大きな衝撃を受けた業種が上位を占めています。

## ■ 最後に

私たち社会保険労務士は、助成金の不正受給を機に職業倫理が問われています。経営していく中で助成金の報酬は、『頭金少しと報酬』又は『成功報酬』のパターンが多いです。

私の事務所は、成功報酬としておりますが、料金が高いと言われる事があります。社労士として皆様の会社を守り、安心して助成金を受けるようにサポートすることが使命です。ところが最近の経営者と助成金の報酬の話になると『経営難だから報酬を安く』と言われる方が目立つ印象があります。『助成金の報酬が安いから社労士』ではなく、『助成金の正しい理解や申請かつ最大限サポートする社労士』が今後は生き残ります。『報酬が安い』でなく、『報酬が高く正しくクリーンに会社を守る』がいいと考えます。

もし、ご自身の会社で商売をしていて決めた金額が高いと言われてたらどうでしょうか。社労士も同じ気持ちです。助成金は、「今この瞬間だけ良ければいい」という発想と「会社のルール≒助成金」と結びつけることは辞めましょう。申請代理人として会社の未来に対する責任を持つこと、そして事業主も同じ考えが必要です。



監修：勝野社会保険労務士事務所 所長 勝野 高儀 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。

2023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。



# 主な支援内容

経営革新等支援機関がサポートします



## 補助金申請支援

国が公募する補助金の中には、経営革新等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・引継ぎ補助金」は、経営革新等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。

\\設備投資\\ を後押しできます



## 資金調達に関する支援

経営革新等支援機関の指導・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。

\\低利融資\\ が受けられます

※融資を確約するものではありません



## 「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。

\\優遇税制\\ が活用できます



## 「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。経営革新等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。

\\事業の立て直し\\ に向けた  
計画策定に補助金がです

# 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 **23の会計ソフト**に対応  
主要な会計ソフトに対応しています。



特徴② **データ処理速度が速い**  
会計ソフトのデータ取り込み速度は、1秒で対応しています。  
※安定した回線速度の場合



特徴③ **協議会会員へ無料提供**  
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。

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。