

* 補助金・助成金関連 *

小規模事業者持続化補助金 一般型 インボイス枠

小規模事業者持続化補助金は、小規模事業者が自社の経営を見直し、自らが持続的な経営に向けた経営計画を作成した上で、販路開拓や生産性向上の取り組みを支援する制度です。インボイス枠は、2023年10月から始まるインボイス制度への対応準備に取り組む事業者を対象とした補助金タイプです。

補助対象者：小規模事業者※、かつインボイス発行事業者に登録した免税事業者

- 常時使用する従業員数が、「商業・サービス業（宿泊、娯楽業を除く）」で5人以下、それ以外の業種で20人以下の事業者

【類型】（抜粋）

通常枠	上限 50 万円（補助率 2/3）
インボイス枠	免税事業者であって、新たにインボイス発行事業者として登録し、販路開拓に取り組む小規模事業者
	上限 100 万円（補助率 2/3）

エイジフレンドリー補助金 ※令和4年度の要件が公表されました。

エイジフレンドリー補助金は、**高齢者が安心して安全に働くことができるよう**、中小企業事業者による職場環境の改善等の安全衛生対策の実施に対し補助を行うものです。特に、社会福祉施設、医療保健業、旅館業や飲食店等の接客サービス業等では、高齢者が就労する際に利用者等と密に接する業務での新型コロナウイルス感染を防止するための設備や作業の改善が望まれています。

要件と補助金額、申請期間

- (1) 高齢労働者（60歳以上）を常時1名以上雇用している、次のいずれかに該当する中小事業者であること
小売業、サービス業、卸売業、その他業種（製造・建設・運輸・農林漁業・金融・保険など）
- (2) 補助金額
高齢労働者のための職場環境改善に要した経費（物品の購入・工事の施工など）の1/2（上限100万円）
- (3) 申請期間 令和4年5月1日～10月末日（月末取りまとめ、翌月審査）

山形県賃金向上推進事業支援金

県内の中小企業等又は社会福祉法人に対し、**50歳未満の女性非正規雇用労働者**の労働条件を向上させた事業主に支援金を支給します。

主な要件

- 賃金アップコース 3万円/人（上限あり）
令和4年4月1日から令和5年1月31日の間に、時給を30円以上増額改定した場合
- 正社員化コース 10万円/人（上限あり） 就職氷河期世代の割増あり
令和4年4月1日から11月30日の間に、対象労働者を正社員転換し、賃金を引き上げた場合

税務関連トピックス

「ふるさと納税の基本を再確認」

ふるさと納税とは、自分の選んだ自治体に寄附（ふるさと納税）を行った場合に、寄附額のうち2,000円を超える部分について、所得税と住民税から原則として全額が控除される制度です。

例えば、年収 400 万円の給与所得者の方で扶養家族が配偶者のみの場合、30,000 円のふるさと納税を行うと、2,000 円を超える部分である 28,000 円 (30,000 円 - 2,000 円) が**所得税と住民税から控除されます**。



- 制度を利用するためには、確定申告を行う必要があります。(納税先が 5 団体以内である場合に、ワンストップ特例を申請した場合は除く。)
- 控除の対象となるふるさと納税額の上限額は、個人ごとに異なります。あらかじめ試算することをお勧めします。
- 返礼はありませんが、企業版のふるさと納税制度もあります。

「住民税の特別徴収とは」

住民税の特別徴収は、従業員が納付すべき住民税を企業が従業員の給与から控除して納付する制度です。給与支払報告書に基づいて、毎年 5 月に、1 月 1 日に住民票を置いていた市町村から、当年 6 月から翌年 5 月までの納付額が通知されます。源泉所得税と同じく、給与の支給人員が常時 10 人未満の場合、毎月納付ではなく、年 2 回に分けて納付できる納期の特例制度があります。

- 従業員が入社した場合、「特別徴収新規該当者届※」を提出します。
- 従業員が退職した場合、退職日のある月の翌月 10 日までに「給与支払報告書・特別徴収にかかる給与所得者異動届出書※」を提出します。
※山形市の場合。自治体によって名称は異なります。

労務関連トピックス

2022 年度における雇用保険料率と年度更新

労働保険料の年度更新手続きが始まっています。2022 年度の雇用保険料率は、上期 (4 月 1 日～9 月 30 日) と下期 (10 月 1 日～3 月 31 日) に分けて変更されます。概算の雇用保険料をそれぞれ計算して合計する必要があるなど例年と異なりますので、集計に誤りのないよう注意しましょう。

労働者から控除する雇用保険料率は、10 月 1 日より下記のとおり変わります。

負担者 一般の事業	①労働者	②使用者	使用者の保険料内訳			①+② 雇用保険料率
			失業等給付	育児休業給付	雇用保険 2 事業	
2022 年度 4 月 ↓ 10 月	0.3% ↓ 0.5% (10 月～)	0.65% ↓ 0.85%	0.1% ↓ 0.3% (10 月～)	0.2% (変更なし)	0.35% (4 月～)	0.95% ↓ 1.35%

月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

10 年以上猶予されていた中小企業においても、2023 年 4 月 1 日から、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率 50%が適用されることとなります。(大企業は、2010 年 4 月から適用済み)

時間外労働が多く、該当する可能性が高い事業所においては、以下の対応が求められます。

① 労働時間の適正把握

現在の時間外労働時間を把握し、業務効率化を含めて改善をはかること

② 代替休暇制度の検討 労使協定の締結が必要です。

時間外労働が 60 時間を超えた場合に 50%以上の割増賃金の代わりに、有給休暇を与える「代替休暇」の導入が可能になります。従業員が代替休暇を取得した場合に、代替休暇に対して支払われる賃金分だけ、1 か月 60 時間超の時間外労働に対して引き上げられた割増賃金の支払いが不要となります。

③ 就業規則の変更

月 60 時間を超える時間外労働の割増率の記載、及び代替休暇を利用する場合には、代替休暇の規定を追加すること

- 深夜労働との関係

月 60 時間を超える時間外労働を深夜に行わせる場合、深夜割増 25% + 時間外割増 50% = 75%となります。