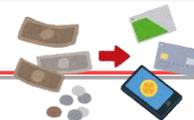




- 給与のデジタル払い
- 快適！スキャナ生活
- M&A に活用できる補助金・税制優遇
- 「不妊治療」に関し会社が受給できる助成金

給与のデジタル払い



2016年には20%弱だったキャッシュレス利用率も、コロナ禍での接触機会を減らす要請と2020年に終了したキャッシュレス・ポイント還元事業から、27%へと大幅に増加しました。政府は2025年の大阪万博までに、国内のキャッシュレス決済比率を40%とする目標を掲げています。口座振替での支払い等を入れると既に現金での支払いは50%を切っているという金融庁の統計もありますが、政府もキャッシュレス推進に舵を切っています。

そんな中で、厚生労働省が重い腰を上げて検討しているのが給料のデジタル払いです。現在、多くの企業や組織は口座振込によって従業員に給与を支払っています。そのため、給与で現金支払の買い物をするには、銀行口座から現金を引き出す必要があります。給与が電子マネーに直接チャージされるようになれば、キャッシュレス決済比率は格段に向上するという思惑です。

2018年に開催された国家戦略特別区域諮問会議で「携帯電話の電子財布に賃金をデジタルで支払いを可能とするキャッシュレス規制緩和」が検討されましたが、当時の厚生労働省は「破綻時に資金が全額保全されないケースもある」として却下しています。確かに銀行のように破綻した時の預金保険などの仕組みが無いので実現に向けて何らかの保全措置を検討すべきでしょう。また、電子マネーで支給した給与がハッキングやシステムのエラーによって消えてしまうリスクへの措置も検討課題だと思います。

しかし、一番の問題は労働基準法の規制自体とも言えます。給与は現金で全額を従業員に手渡しすることが規定されています。現在、主流である銀行振込も、従業員の同意を得ることを条件とした例外的な処置です。70年以上も前に制定された古い法律に縛られ、**変化対応出来ない様子は、日本の様々な組織の課題にも通じている**など感じます。選択肢の一つとして労働者が使えば良いので労働者保護に欠けるところは無いと思うのですが、700万人弱の労働者をまとめる日本労働組合総連合会は、給与のデジタル化に反対の立場を表明しています。

労働者保護の側面の一つとして、給与の電子マネー支給は、外国人労働者の労働環境改善効果を期待できます。これは、日本で外国人が銀行口座を開くのはハードルが高く、口座を開設できない外国人労働者も多いからです。

先進国にいち早く仲間入りした日本が、既存の技術や体制にしがみつき、産業によっては中国や韓国に追い越されてしまったことがここでも起きています。

現在、給料電子マネーの先進国はアフリカです。例えば、アフリカのケニアでは、ごく一部のしか銀行口座を持っていません。したがって、給与を電子マネーとして携帯電話に振り込む方式を選択する事業者が多数派になりつつあります。ケニアでは早くから携帯電話を使った送金が個人間で行われてきたため、現金以外で給与が支給されることに抵抗がないのも円滑な導入の背景にあります。また、治安が悪い場所が多いので電子マネーのほうが、現金を持ち歩くより、身の安全を守ることにもつながっています。

アメリカでは、小切手が給与支給の主流でした。今は銀行口座を通さずに給与を受け取る「ペイロールカード」が主流になりつつあります。ペイロールカードは、会社が銀行を介さず従業員のカードに給与を直接入金し、従業員はそのカードを使って買い物ができるという仕組みです。

労働者保護の観点から長い間慎重に議論されてきた電子マネーでの給与支払いですが、「従業員から同意を得た場合にのみ」という但し書きつきで、プリペイドカードや、スマートフォンの資金決済アプリなどに企業が入金する仕組みが認められる予定です。これをチャンスとして前のめりなフィンテック企業、給与振込口座を奪われると戦々恐々な銀行業界などが**先の時代を予測した動きを活発化させています**。

かつて現金払いから口座振込に変更される事に家庭内での父親の地位が下がったと言われました。今回の給与のデジタル払いが企業や組織側、受け取る従業員側それぞれにどう影響を与えるのか、どう活用すれば良いのか、我々組織経営者の対応すべき課題の1つだと感じました。

快適！スキャナ生活

紙に埋もれがちなバックオフィス部門。ペーパーレス化をしたい方にお勧めなのが**スキャナを身近におくこと**です。ここ数年のスキャナの進化は目覚ましく、弊社でも活用を進めてきました。そんな弊社での実際の導入事例をご紹介します。

＜ステップ1＞ 常に机の上に「ハンディ型スキャナ」

コンパクトなハンディ型スキャナを数名に1台ずつ設置。自分の席で気軽にスキャニングができるようにしました。作業しながらスキャニングができるのでとても便利です。



出典:FUJITSU

＜ステップ2＞ 紙1枚でもスキャン

スキャナが身近になったことにより、「**コピーよりもスキャニング**」に意識が変化しました。以下はほんの一例ですが、確実に紙の量は減っています。

記帳資料はデータで保存	資料の保存方法を「ファイルに保存」から「スキャニングしてデータ保存」にルール変更。弊社は多拠点で展開しておりますが、拠点間で重い資料を移動する必要がなくなりました。
見積書控はデータで保存	データなので、過去見積、他社見積の検索がとても簡単になりました。
社内回覧・参考資料はデータで公開	共有したい資料はスキャニングしてグループウェアで共有。回覧のタイムラグもなくなり、後で文書を検索するのも簡単です。“今朝の新聞にお客様が載っていました”という情報も最速で知ることができます
マニュアル、研修資料はスキャンして共有	検索、共有が効率的にでき、情報の活用に役立ちます。
名刺は画像で、メールアドレスはOCRで読み取り	名刺はスキャナについている名刺管理ソフトに画像付データで保存。氏名、メールアドレスなどの情報はOCR機能でデータ化され、Outlookへ取り込みができます。

＜ステップ3＞ もっとスピードアップを！

スキャンしたい文書が増えたため、高速スキャナを追加で導入。常に電源を入れておき、すぐに使えるようにしています。



出典:FUJITSU

＜ステップ4＞ さらに便利に

スキャンしたデータを Word、Excel などの文書に変換したり、Wi-Fi を使って、Google ドライブへスキャナから直接アップロードすることもできます。まだまだ試行錯誤中ですが、期待は大きいです。

ペーパーレス化の第一ハードルは**紙をデータにする作業が大変**なこと。ファイリングのために手にとるものを穴あけパンチからスキャナに変えてみる、それだけでも自然に紙は減っていきます。まずは快適スキャナ生活、始めてみませんか？

株式会社経理代行 松村 規代

M&A に活用できる補助金・税制優遇

国が「成長戦略実行計画」（令和2年12月1日公表）の中で、ポストコロナへの対応について「M&Aによる規模拡大、デジタル化の推進、業態転換、スタートアップ企業の環境整備、人材育成」の政策支援をしていき、中小企業の生産性向上を図っていくと提言しています。今後「事業承継の促進」や「経営資源の集約化・事業再構築」のためにM&Aを活用する動きが活発化していくと考えられます。M&Aの際に活用できる補助金・税制についてご紹介致します。（※譲渡側＝売手、譲受側＝買手）

1. 事業承継・引継ぎ補助金（売手・買手）

項目	補助金額（上限）（※1）	補助率（※1）	対象費用等
専門家活用費用 （売手・買手）	400万円（※2）	2/3	M&A 仲介手数料、買収監査（デューデリジェンス）費用、企業概要書等作成費用等、廃業費用（※3）
設備投資費用 （買手）	800万円（※2）	2/3	事業承継・引継ぎ後の設備投資費用 販路拡大費用等、廃業費用（※3）
後継者紹介・教育費用 （事象承継トライアル 実証事業）	160万円	実費分	・後継者人材を無料で探す事が可能 （紹介手数料の負担なし） ・後継者候補の教育に係る実費費用が補助対象

※1 補助金額・補助率については、【令和2年度3次補正予算】と【令和3年度予算】で金額が変わります。

※2 廃業伴う場合+200万円（売手のみ）

※3 廃業登記費、在庫処分費、解体費、原状回復費等



2. 事業再構築補助金（買手）

新分野展開や業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組みを通じた規模の拡大等を目指す、以下の要件全てを満たす企業が申請対象になります。

補助金額（上限） 【通常枠】	100万円～6,000万円
補助率	2/3
申請要件	① 直近6か月間のうち、任意の3か月の合計売上高が、コロナ以前の同3か月の合計売上高と比較して 10%以上減少 ② 事業計画を認定支援機関等と策定（※弊社も認定支援機関等になっております。）
対象費用	建物費（建物の建築・改修、建物の撤去費用等）、機械装置・システム構築費用、クラウドサービス費、外注費（製品開発に要する加工、設計等）、広告宣伝費・販売促進費（広告作成、媒体掲載、展示会費用等）、研修費等

なお、M&A時の株式取得費用、不動産購入費用、車両、汎用品（パソコン、スマホ、家具等）等は対象になりませんが、買手企業がM&Aを実行後に新たな展開をしていく際には活用できる補助金です。

3. 経営資源集約化税制（買手）

計画の認定を受けた中小企業が、計画に基づくM&Aを実施した場合に対象になります。

株式取得費用の損金算入	設備投資減税	雇用確保に対する税額控除
株式取得価格×70%以下が損金算入 但し、株式取得後5年間にわたり損金算入額の均等額を収入（益金）として課税。株式を取得した初年度において、節税効果がある。	投資額の10%を税額控除 又は全額即時償却 （※資本金3,000万円超の中小企業者等の場合、税額控除率は7%）	給与等支給総額を対前年比で2.5%以上引き上げた場合： 給与等支給総額の増加額の25%を税額控除（※引上率が1.5%以上2.5%未満の場合、15%の税額控除）

補助金申請、税制優遇を受ける計画書提出については、**公募時期・提出期限**について注意する必要があります。また補助金については、**経営計画・事業計画の策定や補助決定後も実績報告をする必要が出てくるため**、手間もかかる事は認識しておく必要があります。コロナ禍において改めてビジネスプランの見直し・M&Aの検討にご活用頂ければ幸いです。

M&A 事業部 藤牧 秀明

「不妊治療」に関し会社が支給できる助成金

不妊治療の保険適用の拡大が話題になり、少子高齢化の加速する流れを受けて、今年度不妊治療に対する助成金が創設されました。

これまでも、不妊治療と仕事の両立に苦慮している会社も労働者も多く、**会社として職場環境の整備**を進めることが、今まで以上に求められるのではないのでしょうか。

不妊治療における就労の課題としては、突発の休みが必要になるなど、休みを取るタイミングが特殊であること。また、本人のスケジュール調整だけでは対応が難しく、周囲がサポートするのもにも苦慮することがあります。不妊治療は経験した当事者しか負担の大きさがわからないため、**周囲に理解してもらえず、サポートを受けにくい面があるのも不妊治療の特徴**と言えます。

両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

このような背景から、不妊治療のために**職場環境を整備する会社**に対して支給する助成金が、令和3年度新たに創設されました。

不妊治療のために利用可能な**休暇制度または両立支援制度**として以下の①から⑥のいずれかの制度を導入し、不妊治療を行う労働者が実際にその制度を利用した場合が対象になります。

- ①不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）②所定外労働制限制度
③時差出勤制度 ④短時間勤務制度 ⑤フレックスタイム制 ⑥テレワーク



具体的な支給要件は、以下の（１）から（４）のすべてを実施する必要があります。

- （１）不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査の実施
- （２）整備した制度を就業規則等に規定し周知すること
- （３）不妊治療を行う労働者の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」を選任すること
- （４）「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン」を策定すること

助成金の受給額

助成金の受給額は中小企業の場合、次のA、Bそれぞれが支給されます。

A「環境整備、休暇の取得等」

支給要件の全てを満たし、**最初の労働者**が、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)利用した場合 **28.5万円**

B「長期休暇の加算」

上記Aを受給した場合で、さらに労働者が不妊治療休暇制度を**20日以上連続して取得し、原職等に復帰した後3か月以上継続勤務した場合 28.5万円**（1事業主当たり1年度に5人まで）

※いずれも別途、生産性要件を満たした場合、受給額は**36万円**になります。

働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

不妊治療のための休暇を新たに導入する場合に活用できる助成金です。**中小企業のみ対象**で、今年度新たに追加された休暇になります。

具体的な取組みとしては、

- （１）不妊治療等のために利用できる**特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）**を新たに導入すること。
- （２）労働能率の増進に資する**設備・機器などの導入・更新**をすること等が必要で、その経費の75%（もしくは80%）上限50万円まで支給できます。



以上のように今年度は不妊治療に対して新たな助成金の新設されています。会社で不妊治療に関する取組みをお考えでしたら、助成金の活用もあわせてご検討してみたいはいかがでしょうか。

労務コンサルティング事業部 中谷 幸喜