

ものづくり補助金

特集

テレワーク助成金

勤務間
インターバル助成金…

使えるものは全部使おう!

コロナ禍で拡充された 「助成金・補助金」 フル活用マニュアル

いずみ社労士・助成金事務所

代表／社会保険労務士 泉正道

今年に入って世界中を大混乱に陥らせた新型コロナウイルスの感染拡大。わが国でも今年度の成長率予測がマイナス6・8%となるなど、経済に大きな悪影響を及ぼしています。そうした中で会社を存続していくためにはあらゆる公的支援をフルに活用することが大切です。今月号の特集企画では、小規模事業者持続化補助金・ものづくり補助金・テレワーク助成金・勤務間インターバル助成金など、今回のコロナ禍で拡充された「助成金・補助金」の内容と活用方法を専門家がアドバイスします。これら「助成金・補助金」を活用して難局を乗り越えましょう!!

助成金・助成金の申請、やるなら今でしょー！

こんにちは、社会保険労務士（かつ経営革新等認定支援機関）の泉です。

この記事は2020年8月上旬に執筆していますが、全国で二次感染者が多くなっており、おそらく掲載時にもコロナの影響は全国で色濃く残っているはずです。「after コロナ」「with コロナ」という言葉が生まれたように、コロナによって働き方や経営は大きく変わり、それに合わせて、助成金・補助金にも変化が見られます。具体的には、コロナの影響で要件が緩和されたり、金額がアップする動きを見えています。ということ、ここでは「新型コロナウイルスの影響で拡充された助成金・補助金」を中心に、ぜひ使っていただきたい制度の紹介をしていきます。

誤解を恐れずに言うと、2020年度は、補助金、助成金申請の大きなチャンスです。「コロナ禍で大変な今だからこそやるべき」だと思います。例えば、休業手当に対する雇用調整助成金は、申請しないという選択肢はありません。申請しなければ会社が倒れてしまいますから。

ところが、それ以外の補助金、助成金となると、「やったことがないから」という理由で腰が引けている企業が非常に多いのが現実です。

では、なぜ2020年度がなぜ助成金・補助金申請のチャンスなのか。それはたとえば、本来、上限50万円だった補助金がコロナ特別枠として上限100万円にアップするとか、本来、補

助率が対象経費の2分の1なのが、コロナの影響を受けた場合は3分の2にアップするとか、そもそも申請枠が違（採択率は高い）とか、そういう緩和がたくさんされているからです。例年、このような緩和はありません。

以下に、「これまで補助金・助成金をほとんどやったことがない方」でも分かるように、コロナ禍で活用しやすくなった補助金・助成金について、ポイントを絞って説明していきます。なお、緊急事態宣言やGoToキャンペーンなど、ご存じの通り、国の施策が日々変わるため、補助金・助成金のルールも微妙に変更する可能性がありますので、ここでは「普遍的なポイント」を「ザックリと」お届けすることにします。

1

雇用金（正式名称：雇用調整助成金） コロナ特例 休業手当などの一部を助成

まずは申請期限を確認しよう

この雇用金については、今さら詳しい説明は不要だと思いますが、要するに、「新型コロナウイルス感染症の影響」により「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、「労使間の協定」に基づき、「雇用調整（休業）」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成するものです。

本稿が掲載された10月号が発行される頃には、ルールの変更や延長がされている可能性が高いので、ここでは普

遍的なポイントを2つと、注意点を2つお伝えします。ちなみに、当初の雇用金については触れません。もはや原型をほとんど残していませんので（名称を変えてはいくらいいです）。

ポイントの1つ目。支給申請期限は、原則「支給対象期間の最終日の翌日から2か月以内」です。申請期限は助成金を申請するうえで一番重要ですので、必ず守ってください。

たとえば、御社の賃金締切日が15日で、「6月16日～7月15日までの休業」について支給申請するのなら、申請期限は「7月16日～9月15日」となります。もしかしたら特例で「12月31日までOK」なんて延長されている可能性もありますので、必ずご確認ください。

それから、雇用金とはほぼ同じ制度の「緊急雇用安定助成金」ですが、これは「雇用保険に加入していない人に対して休業手当を支給した場合の助成金」です。「パートさん用の雇用金」とでも覚えていただくと良いかと思います。

雇用金と緊急雇用安定助成金は似ていますが、あくまで別の助成金なので、同じタイミングで支給申請するときも、それぞれ別の申請書が必要です。ただし、共通する添付書類（売上が低下した証明書など）が同じなら1つで問題ありません。仮に正社員1人、パート1人でも、2種類の申請書が必要になりますが、ルールですので従うしかありません。

図表1 ①の計算例

- (1) 雇用保険料（確定分）の基礎となる金額：18,000千円
- (2) 雇用保険の平均被保険者数：5人
- (3) 年間所定労働日数：264日（22日×12ヶ月）
- (1)÷(2)÷(3)=13,636円

図表2 ②の計算例

- (a) 「棒給・給料等」の欄の支給額：9,978千円
- (b) 同じ欄の人員：50人
- (c) その月の所定労働日数：22日
- (a)÷(b)÷(c)=9,070円

お手元に「労働保険 確定保険料申告書」をご用意ください。一応確認ですが、2019年4月～2020年3月の労働保険料は申告されていますね？ 今年も期限が延長されました（8月末が期限）が、もしまだならすぐに申告をしてください。ここからは「正しく申告された」という前提で話を進めます。

申告書に、雇用保険料（確定分）の基礎となる金額が書いているので、それを抽出します。次に、雇用保険の平均被保険者数が書いているので、それも抽出。あとは、年間所定労働日数を決めます。詳しくは雇用金ガイドブックに記載がありますが、合理的かつ会社にもメリットのある日数を決めてください。

具体的な数字で説明すると、図表1のようになります。労働者に対する休業手当の支給率と、解雇があったかどうか、で数字が変わる場合があります

計算方法について1つ注意点をあげると、①②で申請するなら「通常の書式」でやる必要があります。逆に、③で申請するなら「小規模事業主用の書式」でOKです。小規模事業主用というくらいなので、一応「労働者がおおむね20人以下の会社」という縛りがあります。かなりアバウトですね。ただ、都道府県で取扱いが違う可能性があるのもので、不安な場合は事前に労働局にご確認ください。

ちなみに、私は①で計算したのに「小規模事業主用」で申請してしまつて、出し直しを命じられました（苦笑）。正論で言い争つたらこちらが勝つのですが、論破してもルールは変わらないので、おとなしく従いました。企業にとっては助成金を獲得することだけが勝ちですから。

計算はやってみると意外とカンタンです。1つ、計算例を出しましょう。

が、まずは図表1で計算した金額が基準となります。

② 源泉所得税の納付書から算出する場合

お手元に、2019年4月から直近の源泉所得税納付書（正式名称…給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書）をご用意ください。全部で十数枚になると思います。具体的な例を挙げてみます。

(a) 「棒給・給料等」の欄の支給額…9,978,899円→千円未満を切り捨てて9,978千円に。

(b) 同じ欄の人員…50人→このまま使います。

まずここまでで、(a)÷(b)＝199,560円となります。さらにこれを「月の所定労働日数」で割るのですが、

会社に有利な計算方法を選ぶ

2つ目のポイントは、「雇調金は、助成金額が3つの計算法から選べる」という事です。非常に大きなポイントですが、理解されていない方も多いので簡単に説明します。計算方法は下記3つになります。

- ① 労働保険の確定保険料から源泉所得税の納付書から
- ② 実際の休業手当支給額から（一番分かりやすい）
- ③ ※ちなみに、パート用の緊急雇用安定助成金は③しか選択できません。

3つのうち、自社に一番有利な数字を選択してOKです。ということは逆に言うと、「いったん3つの金額を算

出する必要がある」ということです。

もちろん、適当に「②でいいや」でもOKです。ただ、私が申請代行した企業で言うと、どれを選択するかで40万円も金額が変わりました。これは驚きです。少しの間で助成金が増えるのであれば、やらない手はないでしょう。よく「どの計算方法が一番トクですか？」と聞かれるのですが、計算してみないと分かりません。私の顧客でも会社によって結果はバラバラです。やってみたいと分かりません。

3つの計算方法を見てみよう

また、「会社に有利な計算方法を選んでも、不正受給にならないですか？」という質問も多いですが、不正受給になるわけがありません。有利な計算方法を選んでいい、そういう助成金なのです。

計算方法について1つ注意点をあげると、①②で申請するなら「通常の書式」でやる必要があります。逆に、③

で申請するなら「小規模事業主用の書式」でOKです。小規模事業主用というくらいなので、一応「労働者がおおむね20人以下の会社」という縛りがあります。かなりアバウトですね。ただ、都道府県で取扱いが違う可能性があるのもので、不安な場合は事前に労働局にご確認ください。

ちなみに、私は①で計算したのに「小規模事業主用」で申請してしまつて、出し直しを命じられました（苦笑）。正論で言い争つたらこちらが勝つのですが、論破してもルールは変わらないので、おとなしく従いました。企業にとっては助成金を獲得することだけが勝ちですから。

計算はやってみると意外とカンタンです。1つ、計算例を出しましょう。

「ここで1つ、今回の雇調金で多く起こっている在宅勤務に関連した「間違い?」「勘違い?」についてお話しします。」

「当たり前ですが、休業とは会社が「休んでください」と言って労働者が仕事を休むものです。それに対して在宅勤務は、会社が「自宅で働いてください」と指示するものです。違いは明白ですよ?」ところが、「在宅勤務をさせておいて、休業とみせかけようとする会社」が多発しています。

悲しいことに、私の顧客でも1件ありました。雇調金を申請したい、という話だったので資料を提出していただくと、タイムカードに「在宅」や「在」という文字が。「ん?」と思い経営者

在宅勤務は休業ではない点に 要注意!

に聞いたところ、「間違えて在宅と書いてしまっただけです」という回答。一瞬、納得したのですが、他の資料も確認すると、やっぱり「在宅」とか「在宅手当」と書いていました。

経営者に「これ、在宅ですよ?」と直球で聞いたら認めてくれたので、申請はストップとなりました。

もし私が関与せず、そのまま申請していたら不正受給扱いされていたでしょう。また、仮に労働局が見落としていたん受給できたとしても、後日の調査で発覚したら、「助成金の全額返金+重たいペナルティ」という結果になっていたはずですよ。

笑いごとでは許されない事例です。不正受給のペナルティはとてつもなく重いです。万が一、在宅勤務をさせてしまった日があったら、その日はちゃんと「出勤」と扱って、助成金の対象日から外してください、それで済みます。

「計算根拠」の書類を添付する

これは合理的な数字をもってきます。たとえば、2019年10月分なら、「10月の所定労働日数」を持つてくるのが合理的でしょう。手間ですが、2019年4月から直近分の納付書すべてと比較して、「一番金額が高くなる月」の納付書を選んでください。1つ1つ確認する以外に方法はありません（計算例は前ページ図表2参照）。

計算結果を見ると、さっきの①労働保険料より金額が低いですね。となると、あとは「③実際の休業手当支給額」と比較して高い方を選択する、ということになります。

なお、10人未満の事業所で、「所得税の納期特例」で、まとめて年2回の納付にしている会社は、上記の数字を6（カ月）で割って、「1ヶ月あたり」の金額を出しましょう。ガイドブックにはそのような説明はありませんが、それで問題ありません。なにしろ「計算方法が合理的なら、認めます」とい

うのが厚生労働省のスタンスですから。

それと、これも重要なポイントですが、②所得税の納付書で計算する場合は、納付書のコピーはもちろん、「計算根拠」という書類を作って添付してください。A4の紙1枚に、「当社は〇〇円+〇人+△日という計算で算出しました。が、最終的には労働局がご判断ください」という内容です。これ

をやっている会社はほとんどありませんが、私はここをしっかりと書きます。

理由は2つ。会社に最大限メリットがある金額を出したうえで、最後は労働局が決めてくれと、いうことは、計算に関する「責任の所在」を労働局にすることです。労働局が決めたわけですから、あとで労働局から「計

算方法が間違っていましたので差額を返してください」とは言いづらいわけです。

これは助成金だけでなく、役所に対するいろんな交渉のテクニクとして使えます。

「計算根拠」についての書類を添付するもう1つの理由は、労働局の担当者が見た時に理解が早まり、審査がスムーズになるからです。助成金は1日も早く受けたいものですが、不明点があると労働局から問い合わせの電話がかかってきます。その場合、たいいてい審査が数日止まります。それを防ぐためのテクニクです。

それに、計算根拠を残しておく、後で確認できる（どうしてこの数字にしたのか?）ので、そういう意味でもおススメです。

なお、「③実際の休業手当支給額から」については説明不要だと思いますので、ここでは省略します。

有給休暇との関係はこうなる

ただ、出勤ということは通常通りの賃金が発生しますので、その点はご注意ください。

ここでもう1つ、よく出る質問、勘違いを1つ紹介します。「休業させた日に、社員から有給休暇を使いたいと言われたがどうすればいいか?」というもの。あなたならどう回答しますか? 休業手当を支払えば済むのか? それとも有給休暇で処理する必要があるのか?

結論を言うと、それはタイミミングによりまます。会社の休業命令が、労働者の有給休暇の請求より先であれば、労働者の請求を拒否できます。

有休はそもそも、労働義務があることを前提にしており、それを免除する

この支援金は、一言で表現すると「会社から休業手当を支払ってもらえなかった労働者がもらえるお金」です。雇調金の代わり、という言い方でもいいでしょう。「当社は休業者全員に対してすでに休業手当を支給しています」という方は、ここは読み飛ばしてください。

これも雇調金同様、「使っていただけそう制度」ではなく「使うしかない制度」と言っているでしょう。選択肢はありません。この制度から背をそ

申請は労働者でも会社でもOK

むけるということとは、労働者満足度を捨てるのと同義です。そしてこの支援金、非常に興味深いのは、「労働者が申請する」「会社が申請する」のどちらでもOKという点です。このような制度は他にありません。

厚労省の公式YouTube動画もありますので、申請に慣れない労働者がやっても申請書は書けるはず。しかしこの支援金、じつは書き方なんてどうでもよくて、「御社がどういうスタンスを取るか」のほうが何倍も重要です。

スタンスとは「対象労働者にどんな風に話をするか？ どう進めるか？」ということですが、進め方は下記5つしかありません。あなただったらどれ

が良いか、ぜひ考えながら読んでください。

① 会社から「休業手当を支払えなかった方に対して、当社で全員分を申請しますので皆さんは安心してください」と丁寧に周知し、「会社」が申請する。

② 「このような支援金制度があります。ぜひ利用してください。書類は皆さんで書いていただいて、会社が書き確認や押印はさせていただきます。書き方についてはコールセンターがありますし、当社の総務（もしくは顧問社労士）がアドバイスします」と周知する。かつ、申請書や見本を印刷し、本人に渡したり、メールしたりする。

2

パートに対する休業補償（正式名称：新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金）——雇調金の代わりに労働者がもらえる給付金



ものです。ですから、労働義務がない日、つまり休日（休業日を含む）には、有給休暇を使いたくても使えないという理屈です。逆に、有給休暇の請求が会社の休業命令より先であれば、会社はその請求を拒否することはできません。

ただ、休業命令を先に出していたものの、本人がどうしても有給休暇を消化させてほしい、と言ってきた場合は、使わせても差し支えないと思います。

虚偽の申請はリスクが大きい

そして、有給休暇を取得させた日については、休業手当を支払う義務はありません。二重払いになってしまいますから、当然です。

虚偽の申請はリスクが大きい

なお、今回の雇調金、おそらくほぼ全社に「調査」が入ります。その時点で廃業している会社に対しては実施しないでしょうが…。コロナ禍が落ち着く1年から2年後、労働局から日程調整の連絡がきて、「申請した内容の事実確認や書類の原本確認（虚偽がないか？）が実施されます。

もし意図的な虚偽があったら、当然、助成金は全額返金（プラス罰金）、社名も公表され、向こう3年～5年は助成金の申請ができなくなります。はつきり言って最悪です。

本誌の読者の皆さんにはいいと思います。虚偽の申請をしていった数十万円、数百万円を受け取れたとしても、抱えるリスクはその数十倍です。一度受け取ったお金を返すというのは、精神的にも資金繰り的にも大打撃です。社名が公表されると信用も落ちます。労働者に知られたら、離職者も増えるでしょう。

また、「いつバレるだろう」という恐怖に襲われ、精神的にもまたもな生活はできません。労働局の審査が甘いため、「不正しやすい助成金」なんて勘違いをされている人もいますが、逆に要注意です。

以上、不変であろうと思われるポイントはお伝えしました。実際に申請する場合、厚労省の雇調金の特設サイト、ガイドブックを、小規模事業主用なら支給申請マニュアルを、必ずご確認ください。



書類も渡す、相談窓口も設置する、そのうえで、申請してくれた労働者に対してはしっかりとフォローし、確認と押印をする。

これなら労働者の印象は悪くないでしょう。メールや口頭で、きちんと事情を説明すれば理解もしてくれるでしょう。

それに、「別に給付金なんていらないわ（なんとなくめんどくさい）」と思う労働者もいるでしょうから、会社

あなたならどの方法を選ぶ？

ただし、申請書類の作成、申請は本人がする。

③ 「このような支援金制度があります。皆さんで申請をお願いします」とだけ周知する。申請書類の作成、申請は本人がやる。会社では、本人が出してきた書類の確認や押印はする。

④ 当然みんな知っている制度だろうから、特に周知しない。聞かれたら答えるし、書類を出してきたら確認や押印はする。

⑤ 周知もしないし、労働者が書類を出してきたとしても、支給要件確認申立書に押印すると、労働基準法を守っていない（支払うべき休業手当を支払っていない）ことの証明になるため、押印もしない。

さあ、どうでしょうか？ 会社の立場、法律、労働者の立場……視点は様々ですが、あなたが労働者だったらどれが良いと感じますか？ 答えはありませんが、私なりの見解を示します。

まず、⑤は論外です。論外だし、これをやると、確実に労働局が調査に来るでしょう。結果、余計に手間がかかりますし、厳しく指導されますので、絶対にお勧めできません。

4月の時点でも「コロナによる休業は事業主責任か？」について、議論が繰り広げられましたが、現時点で「新型コロナウイルスによる顧客・受注減少で休業させたとしても、会社に責任がある（休業手当を支払わない企業は労働基準法違反）」が国の見解です。労働基準法も変わっていません。個人的には、かなり企業に厳しいなあと感じています。

ただ、そんな中でこの支援金制度が生まれたということは、「労働基準法

オススメなのは①の方法

としては確認件数も減ることになります。

①です。まず、労働者から見たら、一時は「この会社は休業手当をくれないのか……」と思っていた負の感情が、「なんだ、結構やってくれるじゃん」に転じる可能性がある、というメリットがあります。

それに②で進めると、おそらく担当部署（それこそ経理）に労働者から問い合わせが殺到します。かつ、賃金や休業日数の確認についても、「労働者が考える休業日」と「会社が考える休業日」でズレが生じて、その確認もする必要があります。

違反を、国もある意味認めている」ということです。資金繰りに休業手当の支払いができない企業が多いことを、国も把握していますから。

だから、労働基準法違反かどうかは、コロナ禍の現在の状況ではあまり気にしないで大丈夫です（気にしてもいいですが、押印しないと大変な目にあります）。

④もちょっと不親切なのでナシですね。③は、何もしていないよりはマシという程度。この支援金だけに着目すれば、もちろん③でいいのかもしれない。国もそれを認めていますから。ただ、長い目で見た場合、労働者は何を感じるでしょうか？ そう考えると③も厳しそうです。

次に②ですが、私はアリだと思います。なぜなら、複数の会社で仕事をしている労働者もいて、そうすると労働実態の把握が非常に難しいからです。だとしたら、情報はすべて伝え、申請

んが、パート労働者の場合は「そもそも休業期間はシフトなんて決めてないけど？」ってなります。これは手続きを進めると分かりますが、人数が多いと大変です。

ですので、結果的に「最初から会社主導で進められる①」が最も効率的になる可能性が高いです。

休業手当を支払えなかった労働者数、会社の方針、対象労働者が書類作成を得意かどうか等を総合的に見て、①②どちらを決めてください。この制度については、とにかく労働者目線で進めることをオススメします。申請書の書き方以上に「企業の在り方」が問われる支援金だと思いますね。

ちなみに、申請に必要な書類をアウトに説明すると、支給申請書、支給要件確認申立書、過去の賃金台帳、タイムカード、労働者が給与を受け取った通帳のコピー、労働者の本人確認書類といったところです。書き方は難しいので、ぜひインターネット等で調べてみてください。

図表3 テレワーク・IT化に関する補助金・助成金

	①テレワークシステムの導入	②テレワーク以外のシステム（ソフトウェア）の導入	③ホームページ等の作成、その他広告宣伝	④生産用機械の設備投資
(A) テレワーク助成金 (上限300万円)	◎			
(B) IT 導入補助金 (上限450万円)	○ 登録されたITツールだけが対象	◎ 登録されたITツールだけが対象		
(C) 小規模事業者持続化補助金 (※コロナ特例は上限100万円)		○	○	○
(D) ものづくり補助金 (上限1,000万円)		○		◎
(E) インターバル助成金 (上限100万円)	○	○		○

〈記号の説明〉

◎：おススメの制度 ○：検討してみたい制度

申請するのがベターです。ただ、購入金額、購入時期、申請期限によって変わる場合がありますので、できれば比較してください。場合によっては、②については（E）勤務間インターバル助成金がベストという事もあり得ます。「比較が面倒くさい」という時は、①は（A）、②は（B）で申請の方向で進めましょう。

3つになると、さらに複雑です。①②④の事業を検討している場合、どうすればいいの？ 正直、私も即答する事は不可能です。購入するモノ、金額、それによる効果によって、いくつかの選択肢が浮かびます。

とは言え、まずは補助金上限額が高い（D）ものづくり補助金を優先的に検討しましょう。やはり上限額1000万円は魅力的です。ただし、この補助金は平均採択率が60%（2020年）程度という、難易度の高い補助金です。今年は政府が「補助金を出そう」とい

うスタンスのため例年より採択されやすいとは言え、半分くらいは不採択（不採択）になります。申請にも時間がかかります、大変です。

もし④生産用機械の購入金額が300万円以内なら、確実性を考えれば（E）がおススメです。私なら確実にそうします。労務上の要件をクリアしないといけないわけですが、クリアできれば99%受給できるからです。（E）が厳しそうなら（C）で申請するのがベターでしょう。

ちなみに、当社の顧問先（歯科医院）では、②③④に加えて、「医療用の設備投資」があり、4つか5つの制度が同時進行していますが、今のところベストな選択ができています。

もし複数の検討されている場合は、補助金・助成金に精通した専門家に相談されることをおススメします。自社で頑張るすぎて、取りこぼしが無いようにしてください。

3

テレワークやIT化に関する助成金・補助金 選択肢は複数ある

まずは全体像を掴んでおこう

コロナの影響もあり、各社でテレワークやIT化が進んでいます。これらに関する補助金・助成金は複数あります。複数あるとは「1つの事業に対して、当てはまる制度が複数ある」という意味です。どの事業に対して、どの制度を使うのかがすごく重要ですが、進め方を間違えると、数百万円も損ねることもあります。

それぞれの制度については後述しますが、まずは全体像として、テレワークやIT化に関する助成金・補助金の

一覧表（次ページ図表3）をご覧ください。どうでしょうか？ わりと複雑ですよ。なお、この一覧表は一般的な知識として学ぶものではありませんので、「御社だったらどうなのか？」という目線で見てください（それぞれの助成金・補助金の内容を簡単にについては後述します）。

①④のうち、取り組もうとしている事業が1つならあまり迷う必要はありません。申請期限、金額、採択率を見て、ベストな補助金・助成金を選ぶだけです。例えば、②を行なおうとしているなら、選択肢は（B）（E）まであります。金額、採択率を考えると（B）IT導入補助金がベターでしょう。

複数検討の場合は専門家に相談するのがおススメ

当たり前ですが、原則、同じ設備投資で複数の補助金・助成金は得られませんので、ご注意ください。ですので、補助金額が高いほうを選んだほうが基本的には良いということです。

③も（C）小規模事業者持続化補助金しか使えませんので、悩む必要はありません。難しいのは、御社が複数の事業を検討している場合です。

例えば、①と②をやるうと思つていて、①は（A）テレワーク助成金で申請、②は（B）IT導入補助金で

図表4 テレワーク助成金のおおまかな流れ

- 労働局に事業計画（交付申請書）を出す（2020.12.1まで）
- 労働局から認定を受ける（交付決定）
- 予定していた取組を実施（発注、導入、支払等）
- 証拠書類をつけて、支給申請（2021.3.1まで）
- 支給決定（助成金の振込み）

ですが、「類似品はこれくらいの金額です」という証明は必要です。ネットで類似品を探して、そのHPを印刷するくらいで問題ないと思います。

政府にとっては大切な予算（国民の税金）ですから、妥当な金額の設備投資にしか助成金を出さないというのは当たり前です。この相見積ルールは、設備投資系の補助金・助成金では、だ

いたい必須だと覚えてください。

なお、テレワーク助成金のおおまかな流れは、図表4の通りです。

なお、「すでに買った設備投資も対象にするよ」というコロナ特例が、いくつかの補助金・助成金がありますが、テレワーク助成金についてはありません。そこはご注意ください。また、「働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）」という助成金がありました。2020年5月で終わっています。混乱しないようにしてください。

（B）IT導入補助金（正式名称…令和2年度補正サービス等生産性向上IT導入支援事業）★コロナ特例あり

IT導入補助金は、中小企業・小規模事業者が自社の課題やニーズに合ったITツールを導入する経費の一部を

<https://www.it-hojo.jp/>

よく「どんな商品、サービスが対象ですか？」と聞かれますが、「専用サイトに登録されているものなら全て対象です」というのが答えです。会計ソフト、労務管理ソフト、給与計算ソフト、情報共有ソフト、営業補助ソフトなどが多い傾向にあります。

では、今あげた（A）～（E）について、個別に紹介していきます。

（A）テレワーク助成金（正式名称…働き方改革推進支援助成金）（テレワークコース）

ざっくり言うと「テレワークに必要な設備投資をしたら、対象者1人あたり40万円（上限300万円）がもらえる」助成金です。成果目標が達成できたら1人あたり40万円、未達成なら20万円となっています。

この助成金の目標はとても簡単で、「テレワーク設備を買って、それを使って対象者に実際にテレワークをさせる」というもの。達成できて当たり前前でしょう。

逆に「すぐには使わないけど、助成金ももらえると聞いてテレワークのソフトウェアを買った」では目標達成は難しいです（だったら買わなきゃいいの

に）。助成金が出るには出ますが、1人あたりの助成金額も半分です。

なお、補助率（助成率）が4分の3とか、2分の1とかありますが、ここは深く気にする必要はありません。「1人あたり40万円」で覚えて構いません。具体的な例をあげてみましょう。

＜前提条件＞

- ・労働者50人の企業で400万円のテレワーク用機器を導入した。
- ・テレワークをさせる対象労働者は15人

○目標達成↓40万円×15人＝600万円だが、目標達成の場合は上限額300万円なので、300万円が支給される。

×目標未達成↓20万円×15人＝300万円だが、目標未達成の場合には上限額が200万円に下がるので、支給額は200万円となる。

「支給対象となる取組」は、基本的にテレワーク機器（ソフトウェア含む）の購入とお考えください。テレワーク導入にかかる就業規則の修正費用、研修費用、コンサルティングなども対象となりますが、あくまでオプション的なものです。

不正防止のために 相見積書が必要

注意点は、「相見積書が必要」ということです。不正防止の観点から作られたルールですが、「同じ商品（もしくは類似商品）で2つ以上の見積を取り、安いほうを買ってください」というものです。

「このシステムは、A社でしか購入できない特殊なものであり、相見積が出せない」場合などは相見積が不要で

補助するものです。補助率3分の2、上限金額450万円ととても大きいですが、非常に難解な補助金です。ポイントを絞って、具体的な進め方をお伝えします。

まず、IT導入補助金で一番重要なのは、「そのITツールや、販売業者がIT導入補助金の専用サイトに登録されているか？」という点です。この「登録」に尽きます。登録されていないければ、いっさい先に進めない補助金だからです。

なお、IT導入補助金の申請を検討されていることは、すでに「買おうと思っているITツール」が決まっているはずなので、その前提で話を進めます（決まっていらないなら、読み飛ばしてください）。

買おうとしているITツールを扱っている業者さんに「今回買おうとしている〇〇は、IT導入補助金が使えますか？」と聞いてください。「はい、使えます」と即答なら、高い確率でIT補助金は受けられるでしょう。

「ちょっと分かりません」とか「使えないと思います」と言われたら、さらに「ITツールの登録はされていますか？」と聞いてください。それで「分からない」と言われたら、ITツール登録をお願いするか、他の業者を探すしかありません。なぜなら、登録されていないソフトウェアを買っても絶対に補助金の対象とならないからです。例外はありません。

そして、この「登録」は原則、ITツールを作っている業者しかできません。

登録は他者（ツールを売る側）がやって、申請は自社（ツールを買う側）がやります。ですので、業者が面倒くさがって登録してくれないと、話が進展しません（＞＜）。

なお、登録されているならテレワーク用ソフトウェアもIT補助金の対象となり得ます。テレワーク用ソフトウェアを買うときは、その金額、難易度、サイトへの登録などを見て、どちらの制度で申請するのが良いかを検討してください。

以上が原則ですが、今回、IT導入補助金にはコロナ特例があります。この補助金では「C類型」と呼ぶのですが、新型コロナウイルス感染症で経営に影響を受けた企業が、その対応策として登録されたソフトウェアを買った場合、補助金を出しましょうというものです。

通常の類型（A、B類型）との違いは、以下の通りです。

- ・コロナ特例を優先的に支援する（採択しやすい）
- ・すでに購入したITツールも補助金の対象とする
- ・補助率が4分の3に上がる場合がある

公募は、ほぼ1年中やっていますので、スケジュールを見て、近い期限で申請してみてください。

（C）持続化補助金（正式名称…小規模事業者持続化補助金）★コロナ特例あり

小規模事業者持続化補助金は、いわゆる販路開拓等においてかかった経費を対象とする補助金です。展示会などへの出展費用や、旅費、開発費など様々

なものが対象となります。

対象は、労働者数が20名以下（サービス業は原則5名以下）の法人・個人事業主です。原則の補助率は3分の2で、上限50万円ですが、コロナ特例だと補助率4分の3（A類型だけ3分の2）で、上限100万円（場合によっては150万円）です。

ちなみに法人に最大200万円、個人事業に最大100万円が支給される「持続化給付金」と名前が似ていますが、全く別物です。「給付金Ⅱ要件を満たせばもらえる」「補助金Ⅱ要件を満たしたうえで、原則コンベ形式（もらえない場合もある）」と覚えておくが良いでしょう。

この持続化補助金、ザックリ言うと、「当社は今後、こういう新しい取り組みをします。それにこういう経費がかかります。だから補助金をください」という事業計画書を申請し、内容が良ければ採択される（補助金が出る）制

度です。既存事業に対する経費は対象外です。

そして、対象経費の範囲が広いのも特徴です。多い用途としては、次のようなものがあります。

- ・販促用チラシの制作
- ・販路開拓に向けたホームページの作成・リニューアル
- ・インターネット広告
- ・ソフトウェアの購入
- ・店舗改装費用や内装費

小規模事業者に該当し、「新しい事業をやりたいが、当てはまる補助金がない」場合に、この補助金を使うことが多いです。

また、コンベ型ですが採択率は80〜90%と非常に高いです。やはり今年は、中小企業救済の意味でも採択されやすくなっていると言えます。つまり「可能性があるなら出さないと損」という

ことです。

ある意味、これもコロナによる特例、特需と言えるでしょう。それなりの手間はかかりますが、検討の価値は大です。ただ、対象経費が500万円とか1000万円になるなら、まずは上限金額の高いものづくり補助金を検討してください。

（D）ものづくり補助金（正式名称…ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金）★コロナ特例あり

ものづくり補助金は、革新的なサービスの開発、試作品開発、生産プロセスの改善を行なうための設備投資の支援を目的とした補助金です。この補助金は難易度が高く、詳しく説明すると、軽く20ページは超えてしまうのですが、ここではポイントを絞ってお伝えします。まず、概要です。

「ものづくり補助金概要」

- ・公募締め切り…4次締切が2020年11月、5次締切が2021年2月頃
- ・対象企業…一部を除く中小企業、大企業、個人事業主
- ・補助率…原則2分の1（要件満たせば3分の2）
- ・補助金上限額…1000万円
- ・補助対象経費…機械装置費、ソフトウェア購入費、運搬費など



・その他…建物や内装費用は対象外。車、スマホ、PC、空調などの「何にでも使えるもの」も原則NG。
・昨年からの変更点…ほぼ1年中、応募可能となった。最低賃金要件などが加わった。また、事前着手承認制度やコロナ特例あり

次に、「何をすれば補助金がもらえるか？」について説明します。これを一言で表現するのは難しいので、よくある採択事例を5つ挙げます。

- （例1）ケーキ製造業者が最新のオーブンを導入し、生産性2倍、納期を30%カットする
- （例2）機械製造業者が新たな加工機械を導入し、外注をやめて内製化する
- （例3）冷凍食品加工業者が新たな真空冷凍機を導入し、新しい冷凍食品を作る

（例4）介護事業者が新たな介助ロボ

ットを導入し、スタッフの負担を大幅に減らす

（例5）個人の歯科医院が光学顕微鏡を導入し、精密診療を可能とする

少しイメージが湧きましたでしょうか？見ての通り、サービス業（介護や歯科医院）も申請可能で、業種は限定されていません。ただ、申請も採択も製造業者が圧倒的に多いです。

逆に、ものづくり補助金でダメな（採択されない）例を出すと、「最新型の機械を買っただけ」とか「老朽化した設備の買い替え」など。こういう書き方では100%採択されません。ただし、取り組む事業をよく整理して「表現方法」を変えると採択されるケースがありますので、事業計画書はストーリー仕立てで書きましょう。
ちなみに採択事例でよく出るキーワードは、以下のようになります。

- ・生産性向上
- ・短納期化
- ・内製化
- ・自動化
- ・新製品、新サービスの開発
- ・都道府県初、地域初
- ・IoT
- ・AI
- ・ロボット

過去の採択事例（事業計画名と企業名）は全てインターネットで公開されていますので、「あ、これウチの会社がやりたいことに近いかも」という事例を探してください。

交付までの流れはこうなる

申請から交付までの流れですが、アバウトに書くと、「申請→採択され

たら交付申請→交付決定→事業の開始→実績報告→補助金の交付」となります。ただ、今年は特例が2つありますので、それを踏まえて、私が考えるベストな流れをお伝えします。その流れは次の通りです。

事前着手の承認申請→加点のための準備→コロナ特別枠で申請→（採択されたら交付申請）→交付決定→事業の開始→実績報告→補助金の交付

事前着手の承認申請は「当社はコロナで〇〇という損害を受けた。なので、すぐに事業を開始したい」という申請です。ちゃんとストーリーが書ければ、ほぼ承認が受けられます（私の場合は、かなりトリッキーな内容で承認を得られました。文章能力がちょっとモノを言います）。

もちろん、まったく被害がなければ申請してもダメですが、今の売下が下

がっていないなくても「お客の予約数が下がっている」や「問い合わせが減っている」などは、近い将来の売上が減ると推定できるので、被害があると言えるでしょう。

この事前着手の承認を受けることで、事業を通常より早く始められるのですが、最大のメリットは、「コロナ特別枠で申請できる（申請する以外にない）」という点です。特別枠で申請できると、まず補助率が3分の2に上がります。また、一般枠で公募するより優先的に採択されると、ルールブックにはつきり書いています。大きな声では言えませんが、この事前承認を得られたら「ほぼ勝ち」だと私は思っているくらいです。

加点項目数と採択率は比例する

でも認定が得られない場合もあります。そのような背景もあり、公表はされていませんが、私はこの経営革新計画の加点が一番大きいと予測しています。加点については以上です。

**自分で手続するなら
40〜80時間は必要**

なお、初めて申請する場合に注意してほしいのは、原則、「交付決定日」以降に設備の発注、業者への支払い、設備の導入をしなければならない、ということとです。仮に「交付決定日の1日前にお金を振り込んだらいい」となったら、即アウトです。事前着手の承認を得られていたら「承認日以降」に変わりますので、早めに事業が開始できます。

事前着手の承認申請をする、加点のための準備をする。これが終わったら、

「申請書作り」に入るわけですが、正直、ここは専門家に依頼されるのが無難です。統計によると、「専門家の支援なし（自社）で申請した」が50%ということですが、本当にそうなのかは分かりません。支援されていても間違っている「支援なし」にチェックした可能性もあります。

専門家であれば、作成方法以外の注意点も全部教えてくれますし、あなたは本業に集中できます。もし自社で作成、申請される場合は、インターネット、書籍で色々と調べて研究するしかありません。40〜80時間は必要だと覚悟して、ぜひ頑張ってください。

(E) インターバル助成金(正式名称…働き方改革推進支援助成金 勤務間インターバル導入コース)

勤務間インターバル制度とは「勤務を終了してから、次の勤務時間まで、

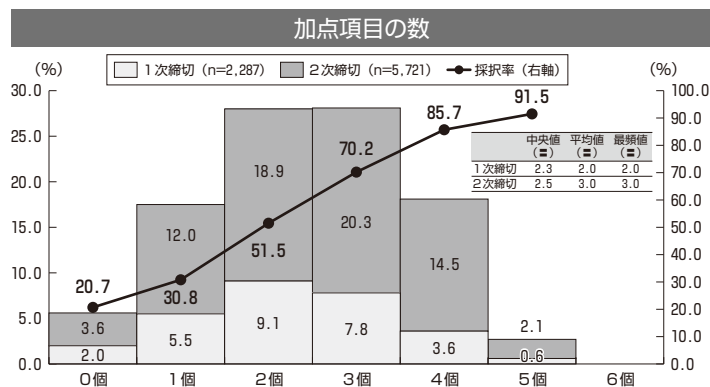
一定時間の休息時間を取る」ことを定めた制度です。例えば、9時出社で、11時間のインターバルであれば、午後10時までに仕事を終わるということになります。この勤務間インターバル制度を採用した会社に支給されるのがインターバル助成金です。

まずこれ、人気の助成金なので予算がなくなる前に急いで申請しましょう。繰り返しになりますが、この助成金は「勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間（勤務間インターバル）」を設けましょう」という趣旨のもと、それにまつわる費用を助成する制度です。助成金でありながら、「かった費用の何%支給」という意味で補助金に近いですね。補助金との違いは要件を満たせば確実に受給できるという点です。概要は以下の通りです。

〈インターバル助成金概要〉

- ・助成率…4分の3（労働者が少ない

図表5 ものづくり補助金の加点項目数と採択率



る統計ですが、加点項目数が3個以上で採択率が平均値を超えてきます。

加点項目とは、ざっくり言えば「実施する事で、採択率が上がる（無視、軽視すると、採択されないと思ったほうが良い）重要なモノ」ですが、私の経験で言うと、加点は最低3つ、できれば4つ以上欲しいです。加点項目は7つ程度あります（締切によって変わりますので確認を）が、「頑張っても取れるもの」と「頑張っても取れないもの」に分かれるのがポイントです。

たとえば、「小規模事業者が創業後、間もない事業者（5年以内）」「令和2年梅雨前線豪雨等による被災事業者」は、それぞれ該当するだけで加点が取れますし、該当しなければ取りようがありません。

一方で、頑張っても取れるものの1つが「事業継続力強化計画の認定」です。これは全事業者が絶対に取れます。内容は割愛しますが、1時間あれば申請

書は作れます。この加点をあきらめるなら、はつきり言って、ものづくり補助金の申請自体をあきらめたほうがいいです（他の加点が4つあるとかなり別ですが）。

次が「賃上げと給与支給総額アップの表明」要件。これも表明したほうが絶対にいいです。もちろん、採択されたら表明した通りに実行しないといけません。が、もらえる補助金額のほうから明らかに多いと思うので、やりましょう。これで加点は最低2つ取れます。

それと、前述した「事前承認」が得られて、結果的にコロナ特別枠で申請できれば、加点になります。これで3つの加点。及第点はクリアです。

4つ目は「経営革新計画の認定」です。紙数の関係で詳しくは書きませんが、これが一番大変です。申請書作成に20〜40時間かかり、かつ、役所の面接も受ける必要がありますので、手間も時間もかかります。しかも、申請し

epilogue

助成金・補助金活用のための 経理の役割とは

コロナ禍によって活用しやすくなった補助金・助成金について解説しましたが、使えるような制度は見つかったでしょうか？ 最後に「補助金・助成金申請における、経理担当者の役割」をいくつかお伝えしておきます。経理担当者は総務も兼任する事が多いので、そこも考慮してお伝えします。

① 勘定科目は雑収入、計上は支給決定時

助成金も補助金も、会計処理の勘定科目は「雑収入」になります（課税対象）。計上のタイミングは入金時ではなく「支給が確定した時」、詳しくは顧問税理士に相談してください。

と5分の4）

・助成金上限…100万円
・交付申請の締切…2020年11月30日

何をすれば受給できるか、時系列に沿って具体例をあげますね。

〈具体例〉

① 勤務間インターバル制度をルール化（就業規則に記載）していない中

小企業が

② 「業務効率を上げる設備」の導入と

③ 就業規則にも「勤務間インターバルを11時間とする」という規定の追加を検討中

④ ②と③の取り組みを書類に書いて、労働局に交付申請する

⑤ 労働局の認定を受ける

⑥ ②と③を実施する

⑦ 労働局に支給申請

⑧ 支給（助成金の振り込み）

こんな感じです。これで、②③にかかった費用の4分の3か5分の4（上限100万円）が支給されます。結果的に業務効率が上がらない、勤務間インターバルが取れない日があった、などは問題ありません。あくまで「どんな取り組みをしたか？」が重要です。このインターバル助成金、下記の違いが極めて高いのでご注意ください。

・労働基準監督署に、一度も「36協定届」を届け出た事がない
・就業規則、雇用契約書に「時間外労働は無い」と明記されている

このいずれかに該当するのならかなり厳しいです。が、普段から労務面を整備しておかないと受給できない助成金が増えていきますので、日頃から法令順守に努めましょう。

ますので、注意してください。

③ 書類は数年間保存する

申請に使った関係帳簿は、5年や7年、保存する義務があります。お金が入り込まれたからといって、絶対に捨てないでください。後で確実に困ります。

万が一、後で調査に入られた場合など、資料がないと確認しようがありませんし、資料がない事によるペナルティを受けるかもしれません。必ず決められた期間が過ぎるまでは（分かりやすく10年とか決めるのもアリ）、保存するようにしてください。

④ 労務面の知識を身につける

前述の通り、労務面を整えないと受給できない助成金が増えています。パートでも社会保険に加入させる必要があるのか？ 時間外手当、休日出勤手当は正しく計算できているか？ など、

最低限の知識を身につけられることを
オススメします。面倒な場合は、社労
士と顧問契約しましょう。

⑤ 万が一、不正に気づいたら

前述の通り、補助金・助成金の不正
受給をした会社は、重たいペナルティ
が課せられます。あなたがもし会社の
不正に気づいたら、経理担当者として
絶対に止めてください。支給申請した
後に「やっぱり取り下げます」と言っ
て取り下げても、「不正申請」という
扱いを受け、重たいペナルティが課せ
られます。

自分で経営者を止めることが難しい
と思ったら、一人で悩まず、助成金に
精通した社労士に相談してください。

最後に1つ、補助金・助成金を進め
るうえで最も重要なポイントをお伝え
します。それは「自社でやれるものか
どうか?」の判断を間違えないことで

す。1つ、2つの制度なら自社ででき
るかもしれません。ただ、これが同時
期に3つ、4つ、さらに難易度も高い
：となれば、一部を専門家（社労士、
中小企業診断士、行政書士など）に依
頼するのが妥当です。

お金をかけずに自社で時間をかけて、
結局うまくいかずに受給金額が減るの
か。それとも着手金や成功報酬を支払
い、難しい手続き、面倒なことは専門
家に任せて、確実に受給するのか。「ど
ちらの費用対効果が高いかを見極め
る」、それこそが、経理担当者のあな
たに課せられた1番の役割かもしれま
せん。

それでは、皆さんの検討を祈りま
す！



●いずみ まさみち

いずみ社労士・助成金事務所代表。社会保
険労務士。もうすぐ40歳。2019年7月
に顧問業務を本格スタートし、13社と顧問
契約を締結。人事評価制度、就業規則の作
成から、助成金、補助金の申請（合計支給
額4億円超）を主な業務としている。【近況】
あといれ