

2024年の賃上げ目標は5%以上！ 中小企業が受けられる賃上げ促進税制

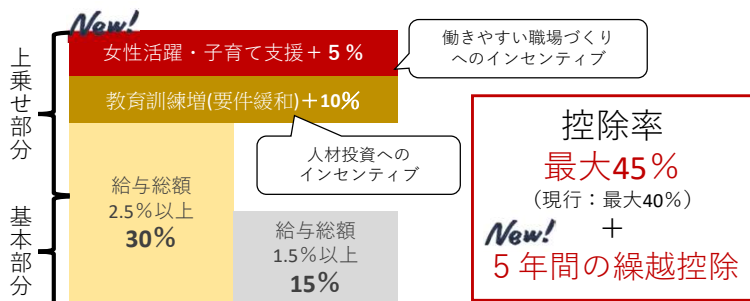
中小企業向け賃上げ促進税制は、中小企業者等が、前年度より給与等を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除できる制度です。労働組合の中央組織である連合（組合員約700万人）が2024年賃上げ要求は『賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め 5%以上の賃上げを目安』とする案を発表しています。

賃上げ促進税制が強化され3年延長されます！

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、効果を深めるため賃上げ促進税制が強化され、**3年延長されます！**さらに雇用環境改善のため人材投資・働きやすい職場づくりへのインセンティブも付与し、賃金だけでなく「働き方」全般にプラスとなる制度です！

中小企業・個人事業者

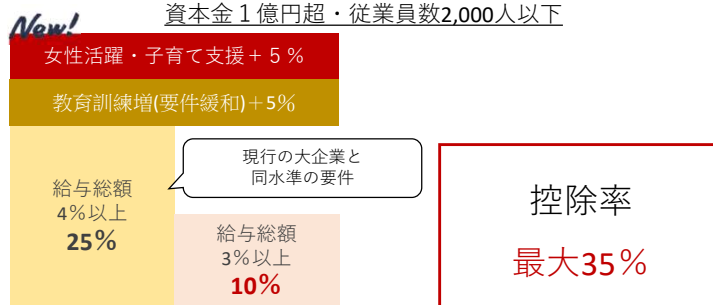
資本金1億円以下



※令和6年4月1日～令和9年3月31日開始事業年度で適用となります
 ※個人：令和7年～9年開始事業年度で適用となります
 ※5年間の繰越控除については持続的な賃上げを実現する観点から、繰越控除をする年度は雇用者全体の給与総額の前期比増加が要件となります

中堅企業

資本金1億円超・従業員数2,000人以下



女性活躍・子育て支援の上乗せ措置の要件

くるみん 子育てサポート企業として厚生労働大臣が認定
 えるぼし 女性活躍を推進する優良企業として厚生労働大臣が認定
 中小企業・個人事業者：「くるみん以上」または「えるぼし2段階目以上」
 中堅企業：「プラチナくるみん」または「えるぼし3段階目以上」

賃上げ目標5%以上のための中小企業経営者が検討したい6つの対策

賃上げによる人件費の増加を賄いつつ利益を確保し、企業を存続させるためには、大きく次の3つが必要となります。

従業員処遇と労働環境の向上

売上の拡大

収益構造の改善

最低賃金の見直し	就業規則の整備	人材採用の見直し
最低賃金は毎年10月に改定されています。正社員についても時給換算し、時給が最低賃金を下回っている従業員がいないことを確認します。	自社の就業規則を整えるとともに、最近の労働法改正にあわせた内容となっていることを確認します。現行の労働法にあっていない場合は、雇用や賃上げにおける助成金の申請がとれないことがあります。	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ハローワーク等の求人広告は経営者自身の言葉で思いを入力する ✓ 求人票の冒頭80文字で、何の会社かを印象的に説明 ✓ 仕事内容は単に営業とせず、何を誰にどうするのか具体的に記載する ✓ ホームページやSNSで社内イベントや業務風景、ランチタイムや退勤後の雰囲気動画を発信し、どのような社員がいるかなどを伝える ✓ 若い世代にはTikTokやXなど自社の求人像と合った求人媒体を選択
従業員定着率改善の取り組み	販売価格の見直し	付加価値の向上
離職率の理由として回答が多い「労働条件、休日など」についても改善に取り組むことが有効です。特に若い世代は給料水準よりも労働時間の長さや休日数の少なさを理由とする離職が目立ちます。 <ul style="list-style-type: none"> ・土日祝などの休日化、年間休日の増加 ・介護休暇、時間単位の有休などの導入 	売上の拡大策はコスト上昇分を販売価格に転嫁する値上げです。価格交渉が難しい販売先に理解してもらうためには、事前に自社で以下を取り組んでおくことが有効です。 <ul style="list-style-type: none"> ・原価管理の導入による経費内容の把握 ・電気料金や原材料価格についてのデータの収集など 	売上、利益を拡大するために、新たな製品やサービスに取り組むことがあげられます。まったく新しい分野に取り組むことだけではありません。従来と同じ製品であっても新たにECサイトでの販売を開始するなど、商流の見直しにより利益率を向上させる取り組みなどが検討可能です。

ものづくり補助金・IT導入補助金・キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）など賃上げや社会保険適用に伴う負担を軽減する支援策は多数あります。自社の取り組み内容が対象となる支援制度の受給が漏れていないかを確認しましょう！

記事作成：経営革新等支援機関推進協議会

本資料は2023年4月1日現在の税制に基づいて作成しています。また、内容につきましては、情報提供を目的として一般的な法律上・税務上の取り扱いを記載しております。このため、条件が変わること等により、本資料と異なる取り扱いになる場合がありますのでご留意下さい。