

News Letter 2024年1月号

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

CONTENTS

- 1 賃上げ促進税制とは
- 2 令和6年度税制改正点
- 3 女性活躍・子育て支援上乗せ措置
- 4 賃上げのための6つの対策

① 賃上げ促進税制とは

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。

また、2024年の春闘要求方針として、賃上げ幅を5%以上とする方針が打ち出されました。前年と同じ上げ幅ですが、より強い表現であり、一層の賃上げを求める姿勢にあります。

賃上げ目標を達成しつつ、優遇税制を利用していきましょう。



② 令和6年度税制改正点

3年延長

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、賃金だけでない「働き方」全般にプラスとなる制度です！

適用時期

令和6年4月1日以後に開始する事業年度



② 令和6年度税制改正点

中小企業・個人事業者

資本金1億円以下

働きやすい職場づくり
へのインセンティブ

New! 女性活躍・子育て支援 + 5%

教育訓練増(要件緩和) + 10%

給与総額
2.5%以上増加
30%

人材投資への
インセンティブ

給与総額
1.5%以上増加
15%

控除率
最大45%
(現行:最大40%)

+

5年間の繰越控除

上乗せ部分

基本部分

New! 中堅企業

資本金1億円超・従業員数2,000人以下

New! 女性活躍・子育て支援 + 5%

教育訓練増(要件緩和) + 5%

給与総額
4%以上増加
25%

現行の大企業と
同水準の要件

給与総額
3%以上増加
10%

控除率
最大35%

② 令和6年度税制改正点

法人区分が3つに

| 資本金 | 常時使用従業員数 | 現 行 | 改正案 |
|-------|----------|------|------|
| 1億円超 | 2,000人超 | 大企業 | 大企業 |
| | 2,000人以下 | | 中堅企業 |
| 1億円以下 | — | 中小企業 | |

繰越控除の新設

赤字の年度でも賃上げ促進税制への対応が必要となります。

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。

② 令和6年度税制改正点

教育訓練費増加の要件緩和

中小企業・個人事業者については、前期比10%以上増加から**5%以上増加**に、中堅企業・大企業については、前期比20%以上増加から**10%以上増加**に緩和されました。

ただし、一定程度の教育訓練費を確保するために、当期の雇用者全体の給与総額の0.05%以上増加することが追加されました。

女性活躍・子育て支援の上乗せ措置の新設

くるみん認定・えるぼし認定を一定以上取得している場合、控除率5%の上乗せ措置となりました。



③ 女性活躍・子育て支援上乗せ措置

くるみん認定(子育てサポート)

くるみん認定とは、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度で、一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。

| | 中小企業 | 中堅企業 | 大企業 |
|----------|------|------|-----|
| トライくるみん | — | — | — |
| くるみん | ◎ | — | — |
| プラチナくるみん | | ◎ | ◎ |



③ 女性活躍・子育て支援上乗せ措置

えるぼし認定取得企業(女性活躍推進)

えるぼし認定とは、「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のため取り組みの実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。

| | 中小企業 | 中堅企業 | 大企業 |
|------------|------|------|-----|
| えるぼし(1段階目) | — | — | — |
| えるぼし(2段階目) | ◎ | — | — |
| えるぼし(3段階目) | | ◎ | — |
| プラチナえるぼし | | | ◎ |

<1段階目>



<2段階目>



<3段階目>



④ 賃上げのための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

④ 賃上げのための6つの対策

| | |
|-----------------|--|
| 最低賃金の見直し | 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。 |
| 就業規則の整備 | 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については、雇用や賃上げにおける助成金の申請がとまらないことがあります。 |
| 人材採用の見直し | <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 |

④ 賃上げのための6つの対策

| | |
|---------------|---|
| 従業員定着率改善の取り組み | <p>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。</p> <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 |
| 販売価格の見直し | <p>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。</p> <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 |
| 付加価値の向上 | <p>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。</p> |

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！



最後までご覧いただき ありがとうございました

▼▼今回の内容の公的サイトリンクは概要欄へ▼▼



経営革新等支援機関推進協議会