

埼玉県社労士会主催中小企業支援セミナー2024

中小企業がいかにして賃上げを実現するか

～物価上昇時代を乗り切るために～

2024年11月22日

社会保険労務士
中小企業診断士
税理士

大谷 聡

本日お話ししたいこと

I. 賃上げを巡る経済情勢

1. 賃上げの実施状況
2. 雇用情勢
3. 企業倒産の状況

II. いかにして賃上げを実現するか

1. 賃金に係る経営指標
2. 高付加価値化
3. 労務関連施策
4. 新商品開発・新分野進出・事業転換

III. 賃上げを支援する制度

1. 助成金制度
2. 補助金制度
3. 融資制度
4. 賃上げ促進税制

IV. まとめ

I . 賃上げを巡る経済情勢

なぜ今賃上げなのか？

デフレ脱却 → 賃金上昇と物価上昇の好循環

日本経済においては、90年代後半以降15年にわたって「デフレ」が続いています。デフレは景気低迷の「結果」であるとともに、それ自身が景気低迷の長期化をもたらす「原因」でもありました。15年に及ぶデフレのもとで、日本経済には「物価が上がらない」あるいは「物価が緩やかに低下する」ことを前提とした体質が定着し、そのことが、景気低迷の長期化に繋がったということです。

企業からすると、デフレのもとでは、製品やサービスの価格を引き上げることができないため、売上や収益は伸びません。そこで、人件費や設備投資をできるだけ抑制することになります。家計においては、賃金が上がらないため、消費を抑えようとします。家計が消費を抑えると、企業は、消費を取り込むために、製品やサービスの価格を引き下げざるを得なくなります。

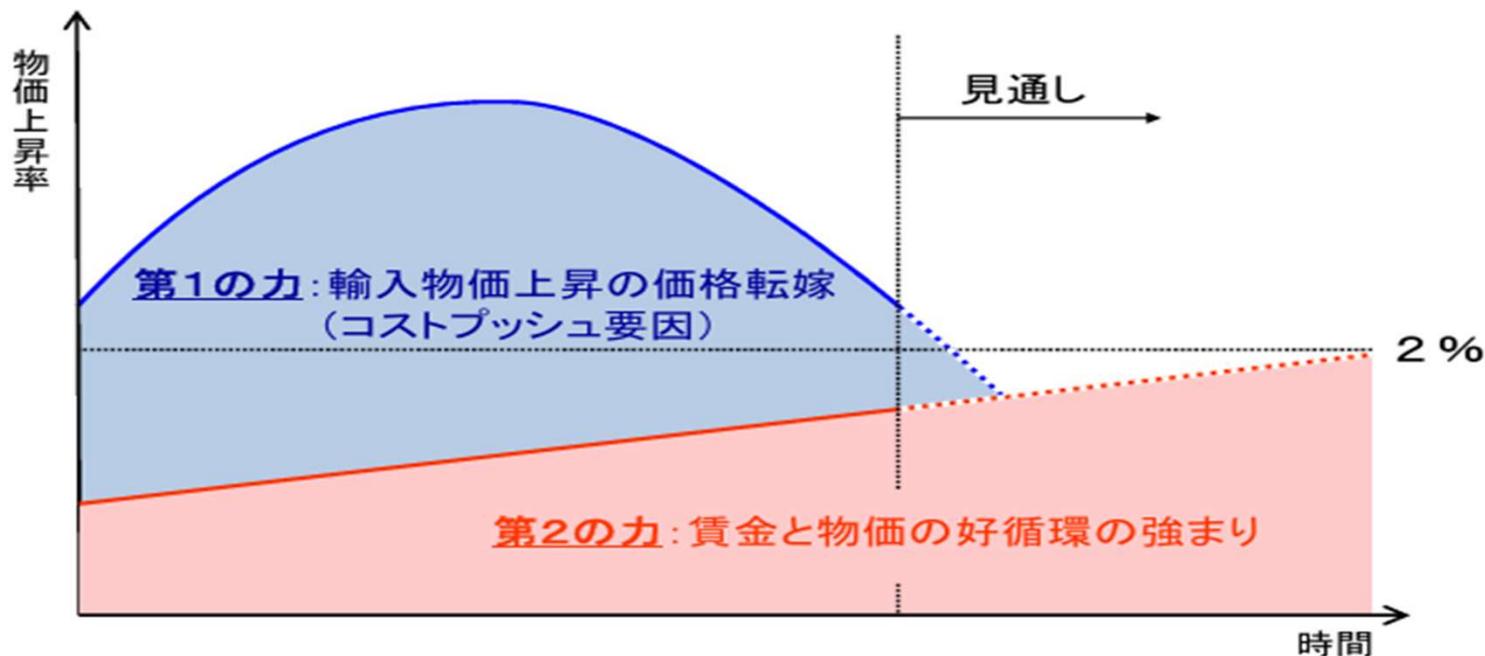
前日銀総裁 黒田 東彦 2014年3月20日講演

私は、これまで何度かの講演で、2021年以降の物価の動きを、「第1の力」と「第2の力」に分けて説明してきました。ここで、「第1の力」とは、輸入物価上昇を起点としたコストプッシュ圧力が物価を押し上げる力のことで、これに対して、「第2の力」とは、景気が改善するもとの、労働需給の引き締まり等を背景に、賃金と物価が相互に関連しながら伸び率を高めていく力、つまり賃金と物価の好循環を指します。言うまでもなく、「第1の力」は、起点となる輸入物価の上昇圧力が止まれば次第に和らいでいく、一時的な性質のもので、これに対して、「第2の力」は、企業の賃金・価格設定行動の変化を伴いつつ、より持続的に物価上昇率を高めていくことが想定されます。

わが国の基調的な物価上昇率は2%に向けてしっかりと歩を進めており、賃金と物価の好循環の強まりが確認されてきています。日本銀行としては、2%の「物価安定の目標」のもとで、その持続的・安定的な実現という観点から、経済・物価・金融情勢に応じて適切に金融政策を運営してまいります。

日銀総裁 植田 和男 2024年5月20日講演

物価上昇に作用する2つの力

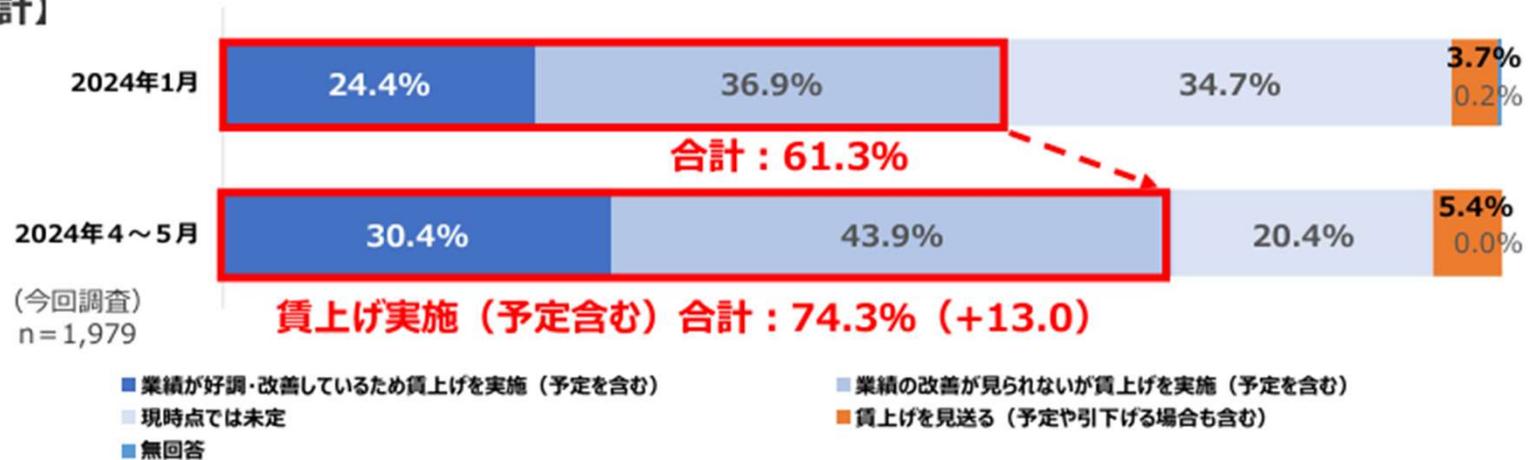


1. 賃上げの実施状況

2024年の賃上げの状況

- ・ 経団連「2024年春季労使交渉・大手企業妥結結果（加重平均）」 5.58%
- ・ 連合「2024年春季労使交渉最終結果」 5.10%
- ・ 日本商工会議所 2024年6月5日「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」
中小企業 3.62%
2024年度に「賃上げを実施（予定含む）」と回答した企業は74.3%

【全体集計】

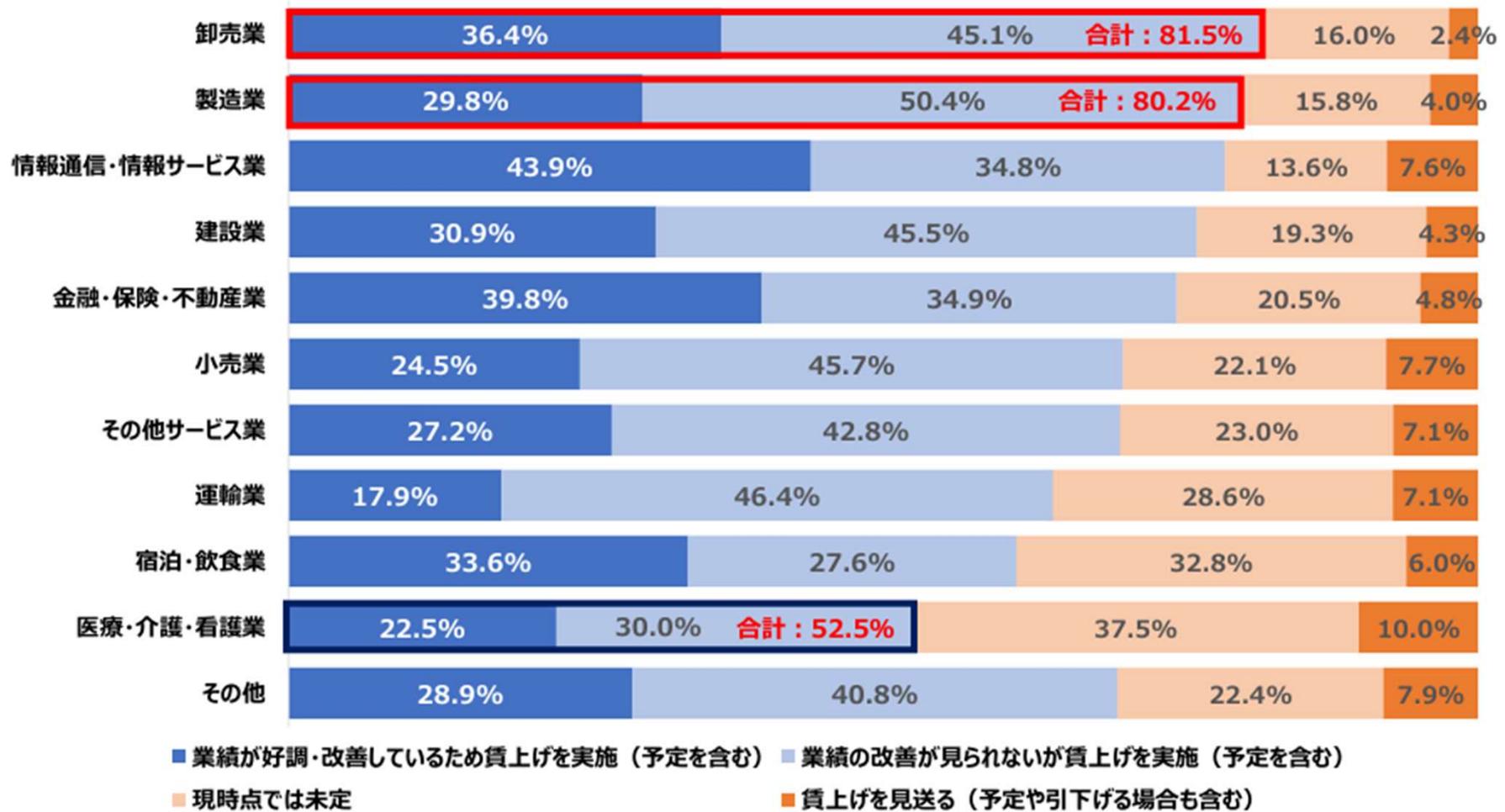


2025年の賃上げの方針

- ・ 連合 2025年春季労使交渉方針 6.0%以上
- ・ UAゼンセン（流通・外食・繊維などの労組が加盟） 2025年春季労使交渉方針 7.0%目安
- ・ サントリーHD（経済同友会代表幹事） 2025年春季労使交渉方針 7.0%目安

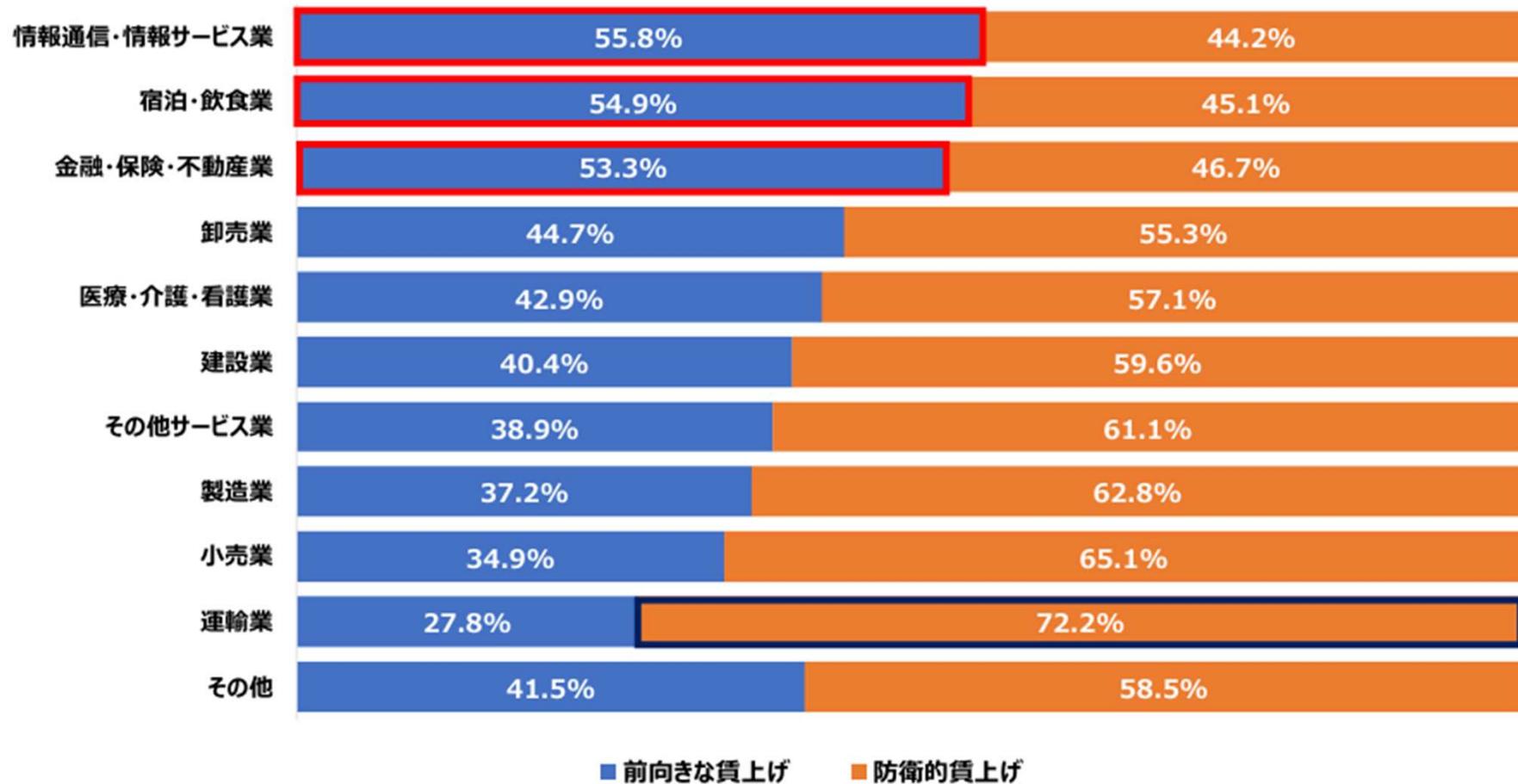
- 「賃上げを実施（予定含む）」と回答した割合は、卸売業（81.5%）、製造業（80.2%）で8割を超える。
- 最も低い医療・介護・看護業で5割強（52.5%）と全業種で半数以上が賃上げ。

【業種別集計】 n=1,979



- 情報通信業、宿泊・飲食業、金融・保険・不動産業では、「前向きな賃上げ」が5割超に達する一方、運輸業では「防衛的な賃上げ」が7割超（72.2%）と業種による差が見られる。

【業種別集計】 n=1,979



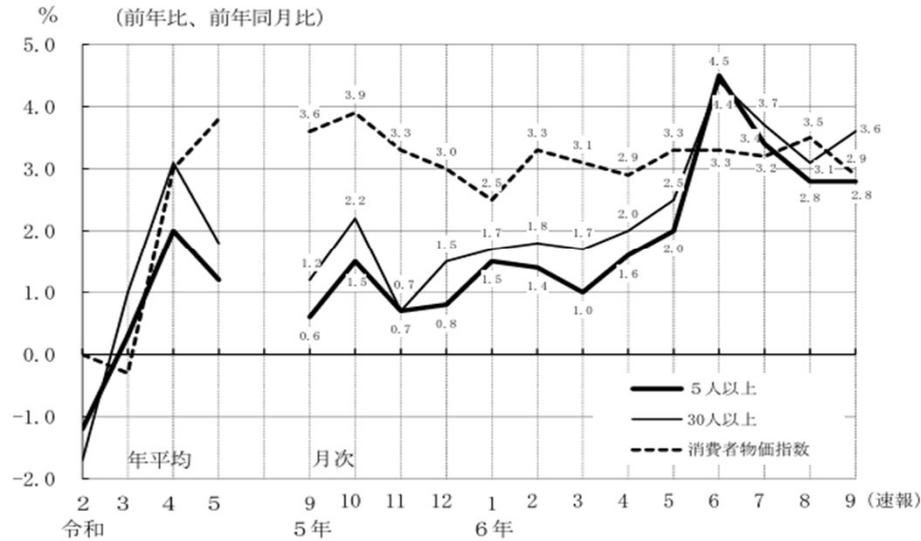
日本商工会議所 2024年6月5日「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」

毎月勤労統計調査 令和6年9月分結果速報

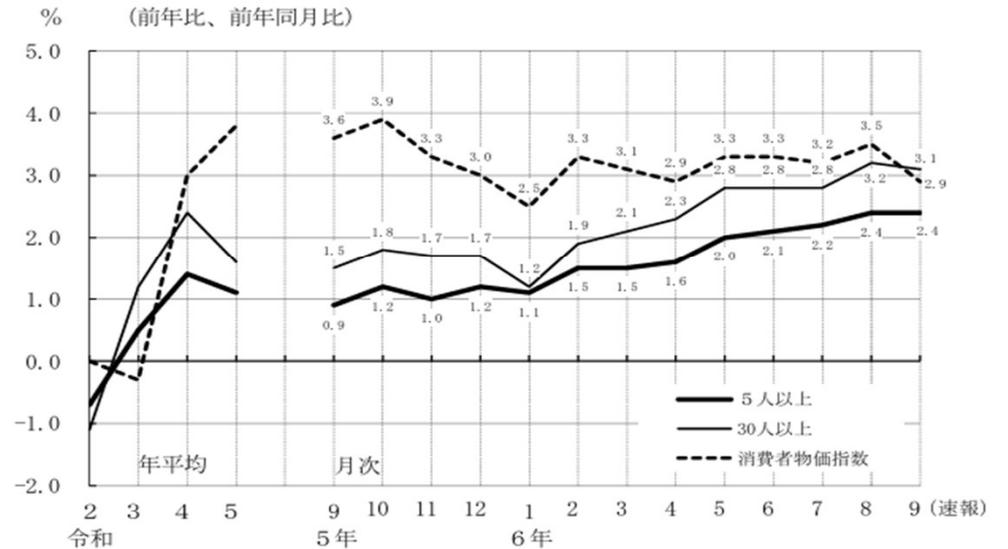
(前年同月と比較して)

- 現金給与総額は292,551円(2.8%増)となった。うち一般労働者が372,881円(2.6%増)、パートタイム労働者が106,903円(1.8%増)となり、パートタイム労働者比率が30.24%(0.25ポイント低下)となった。
 なお、一般労働者の所定内給与は333,822円(2.5%増)、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,345円(4.3%増)となった。
- 共通事業所による現金給与総額は2.9%増となった。
 うち一般労働者が3.1%増、パートタイム労働者が1.8%増となった。
- 就業形態計の所定外労働時間は9.9時間(3.0%減)となった。

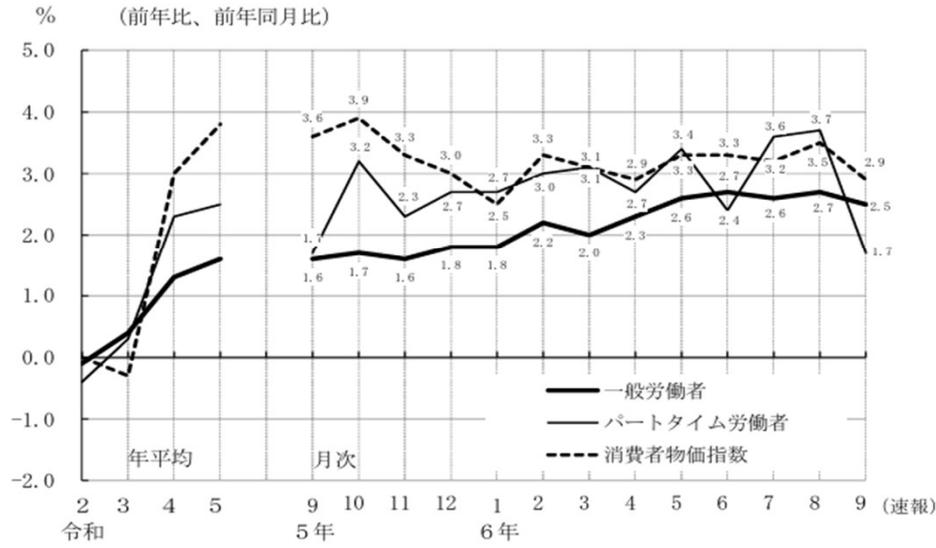
1-1図 賃金の動き 事業所規模別現金給与総額



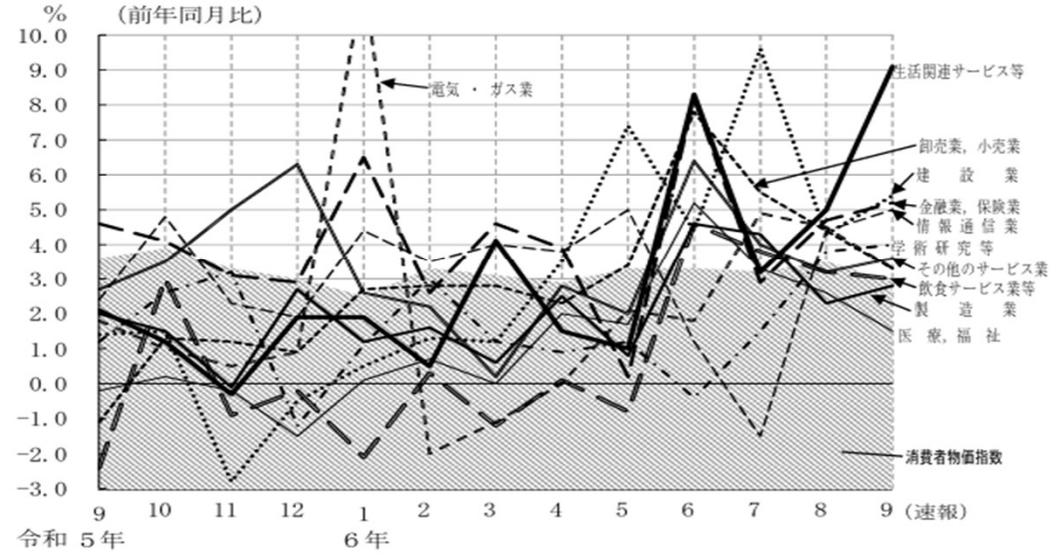
1-2図 賃金の動き 事業所規模別きまって支給する給与



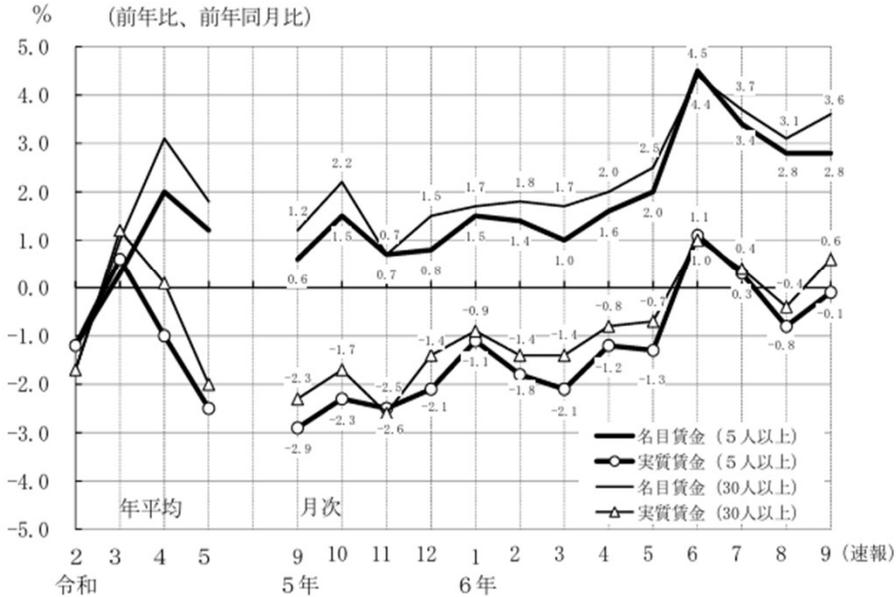
1-3図 賃金の動き 就業形態別所定内給与



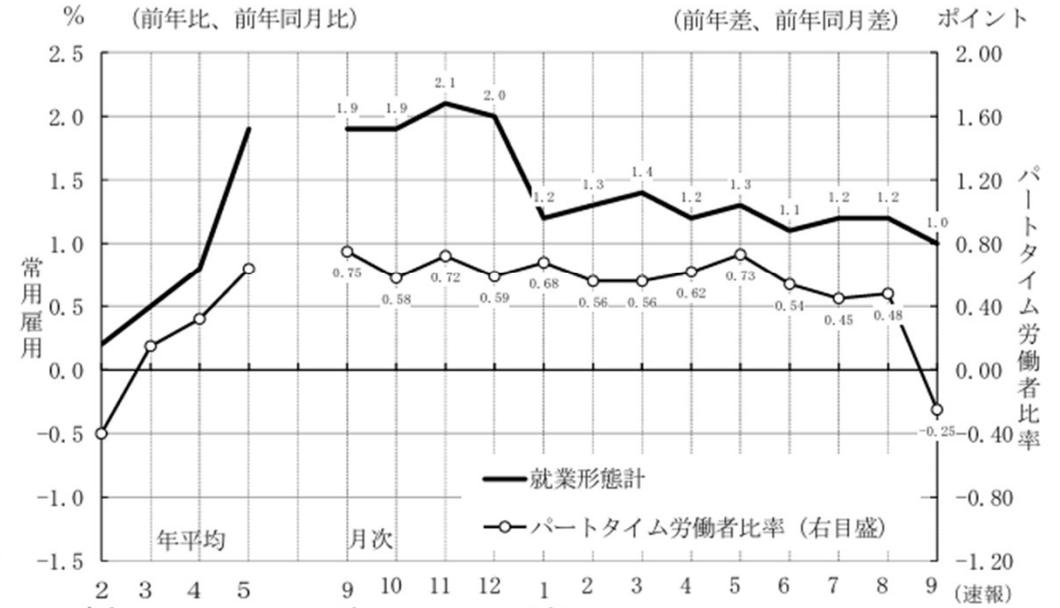
1-4図 賃金の動き 産業別現金給与総額



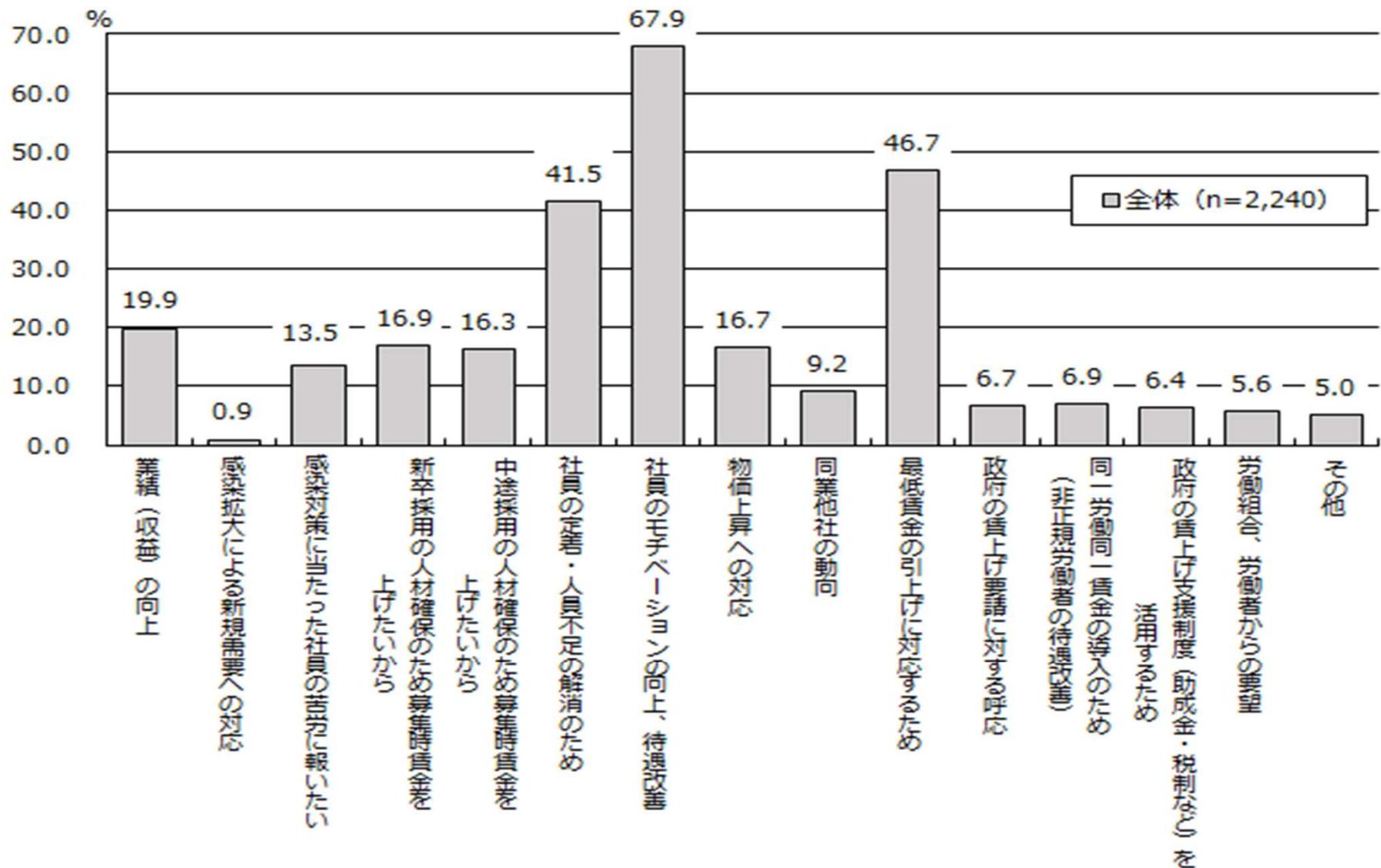
1-5図 実質賃金の動き 事業所規模別現金給与総額



3図 常用雇用、パートタイム労働者比率の動き

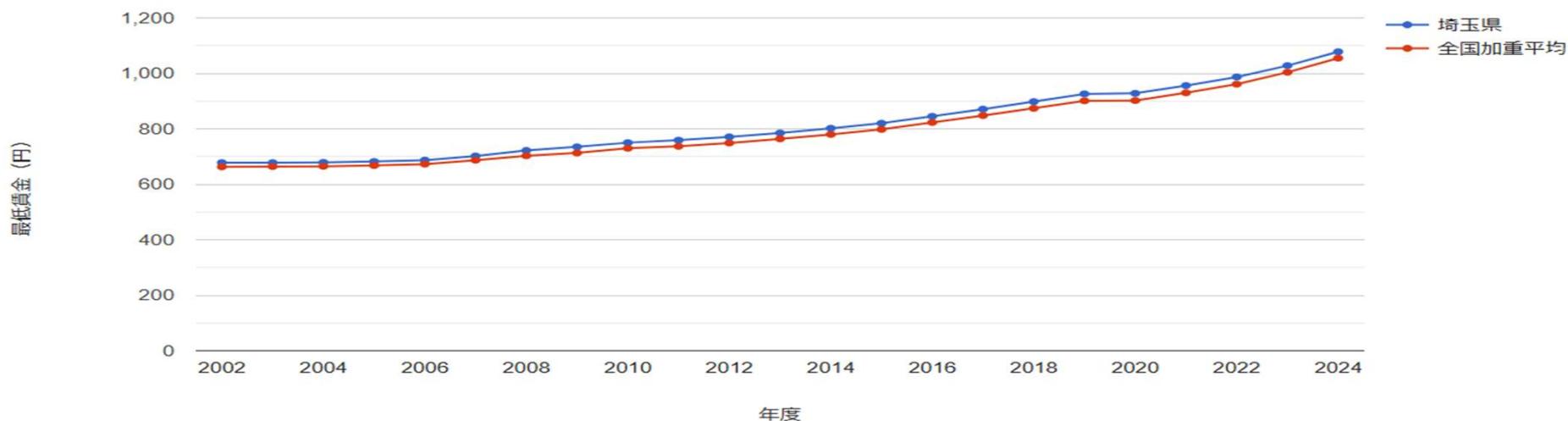


図表2 賃上げ実施理由（2022年）（MA、単位=%）



※2022年に賃上げを実施した企業を対象に無回答を除き集計。

石破首相は、最低賃金を現在の政府目標である2030年代半ばから前倒しして、2020年代に全国平均1500円に引き上げる目標を明記

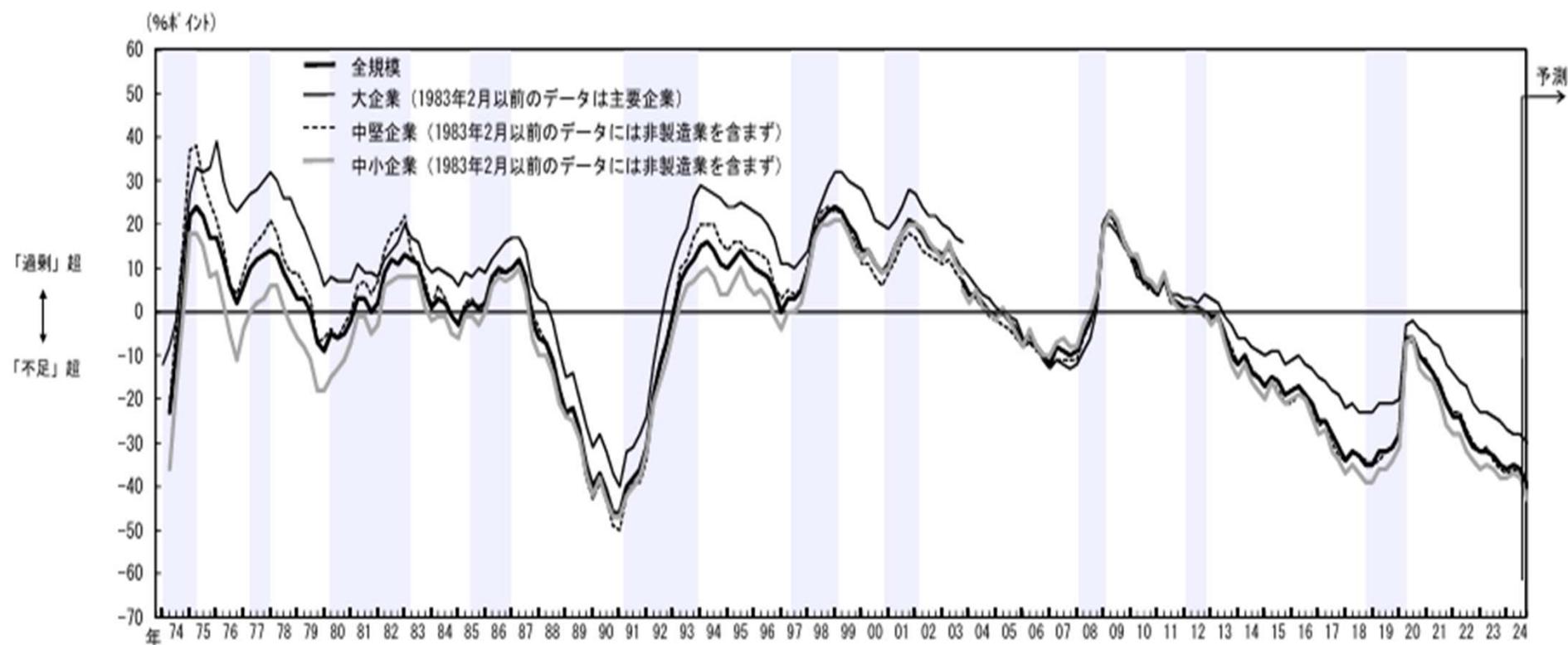


年度	時間額	前年差	発効年月日	全国加重平均
2024年	1078円	50円	2024年10月1日	1055円
2023年	1028円	41円	2023年10月1日	1004円
2022年	987円	31円	2022年10月1日	961円
2021年	956円	28円	2021年10月1日	930円
2020年	928円	2円	2020年10月1日	902円
2019年	926円	28円	2019年10月1日	901円
2018年	898円	27円	2018年10月1日	874円
2017年	871円	26円	2017年10月1日	848円
2016年	845円	25円	2016年10月1日	823円
2015年	820円	18円	2015年10月1日	798円
2014年	802円	17円	2014年10月1日	780円
2013年	785円	14円	2013年10月20日	764円
2012年	771円	12円	2012年10月1日	749円
2011年	759円	9円	2011年10月1日	737円
2010年	750円	15円	2010年10月16日	730円
2009年	735円	13円	2009年10月17日	713円
2008年	722円	20円	2008年10月17日	703円
2007年	702円	15円	2007年10月20日	687円
2006年	687円	5円	2006年10月1日	673円
2005年	682円	3円	2005年10月1日	668円

2. 雇用情勢

雇用人員判断DI 日銀短観（概要） 2024年9月

▽雇用人員判断（全産業）の推移



(注1) 雇用人員判断D.I.は、「過剰」（回答社数構成比）－「不足」（回答社数構成比）。

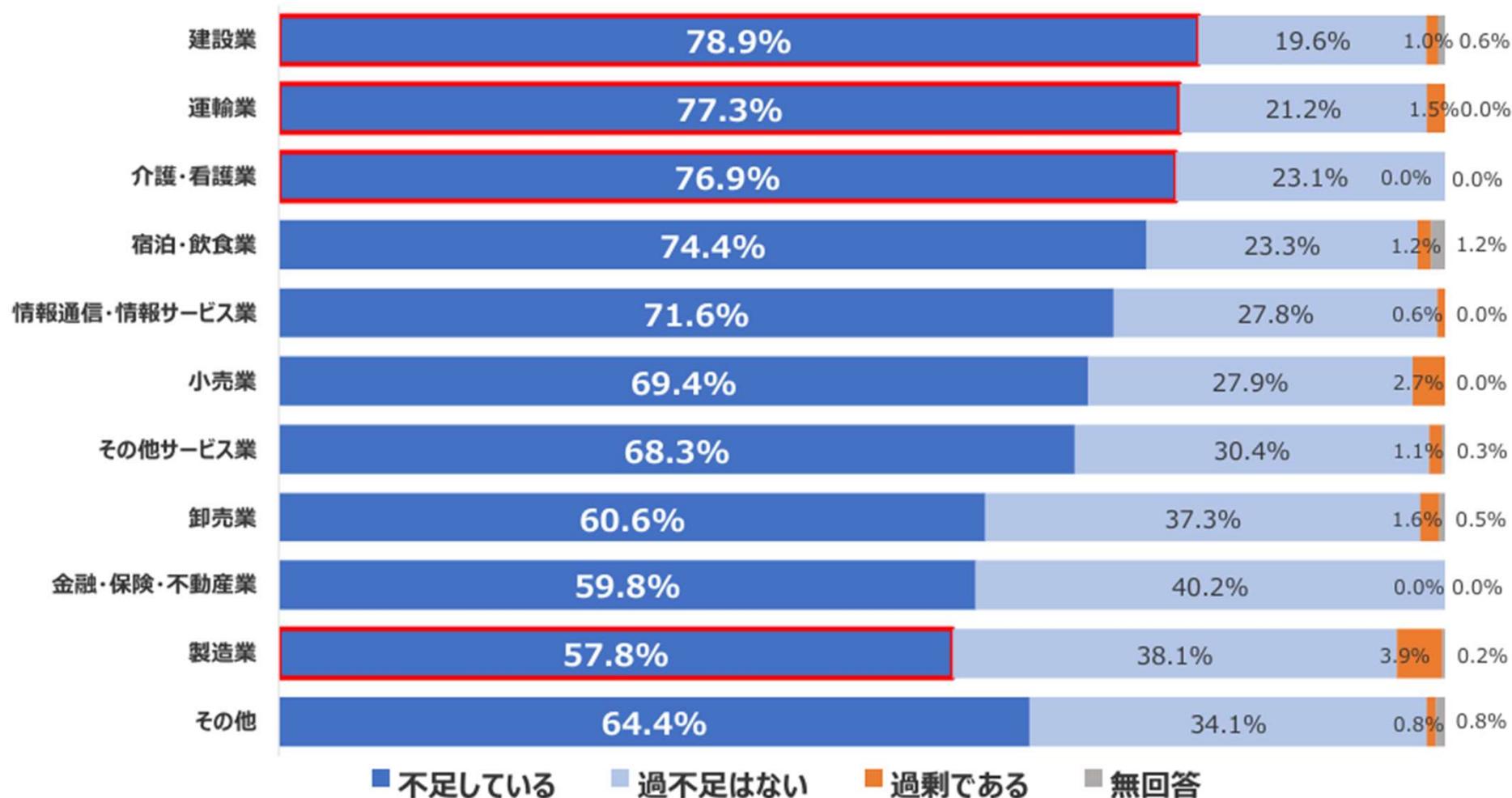
(注2) カッコ内は2024年9月調査における「先行き」。

(注3) 大企業は資本金10億円以上、中堅企業は1億円以上10億円未満、中小企業は2千万円以上1億円未満の企業。

		雇用人員判断D.I.				
		大企業			中堅企業	中小企業
		全産業	製造業	非製造業	全産業	全産業
		%ポイント	%ポイント	%ポイント	%ポイント	%ポイント
2018年	12月	-23	-19	-29	-34	-39
2019年	3月	-23	-18	-29	-35	-39
	6月	-21	-14	-29	-34	-36
	9月	-21	-12	-31	-32	-36
	12月	-21	-11	-31	-31	-34
2020年	3月	-20	-11	-30	-28	-31
	6月	-3	9	-14	-6	-7
	9月	-2	6	-12	-7	-6
	12月	-4	4	-13	-10	-13
2021年	3月	-5	0	-13	-11	-15
	6月	-7	-2	-10	-14	-16
	9月	-8	-5	-11	-16	-20
	12月	-12	-9	-15	-21	-26
2022年	3月	-14	-10	-18	-23	-28
	6月	-16	-10	-22	-23	-28
	9月	-17	-11	-26	-27	-32
	12月	-21	-14	-28	-30	-34
2023年	3月	-23	-14	-33	-32	-36
	6月	-23	-13	-34	-31	-35
	9月	-24	-15	-36	-34	-36
	12月	-25	-16	-37	-36	-38
2024年	3月	-27	-17	-37	-37	-38
	6月	-28	-18	-39	-36	-37
	9月	-28	-19	-39	-37	-38
	12月	(-30)	(-22)	(-39)	(-39)	(-43)
資料出所		日本銀行「全国企業短期経済観測調査」				

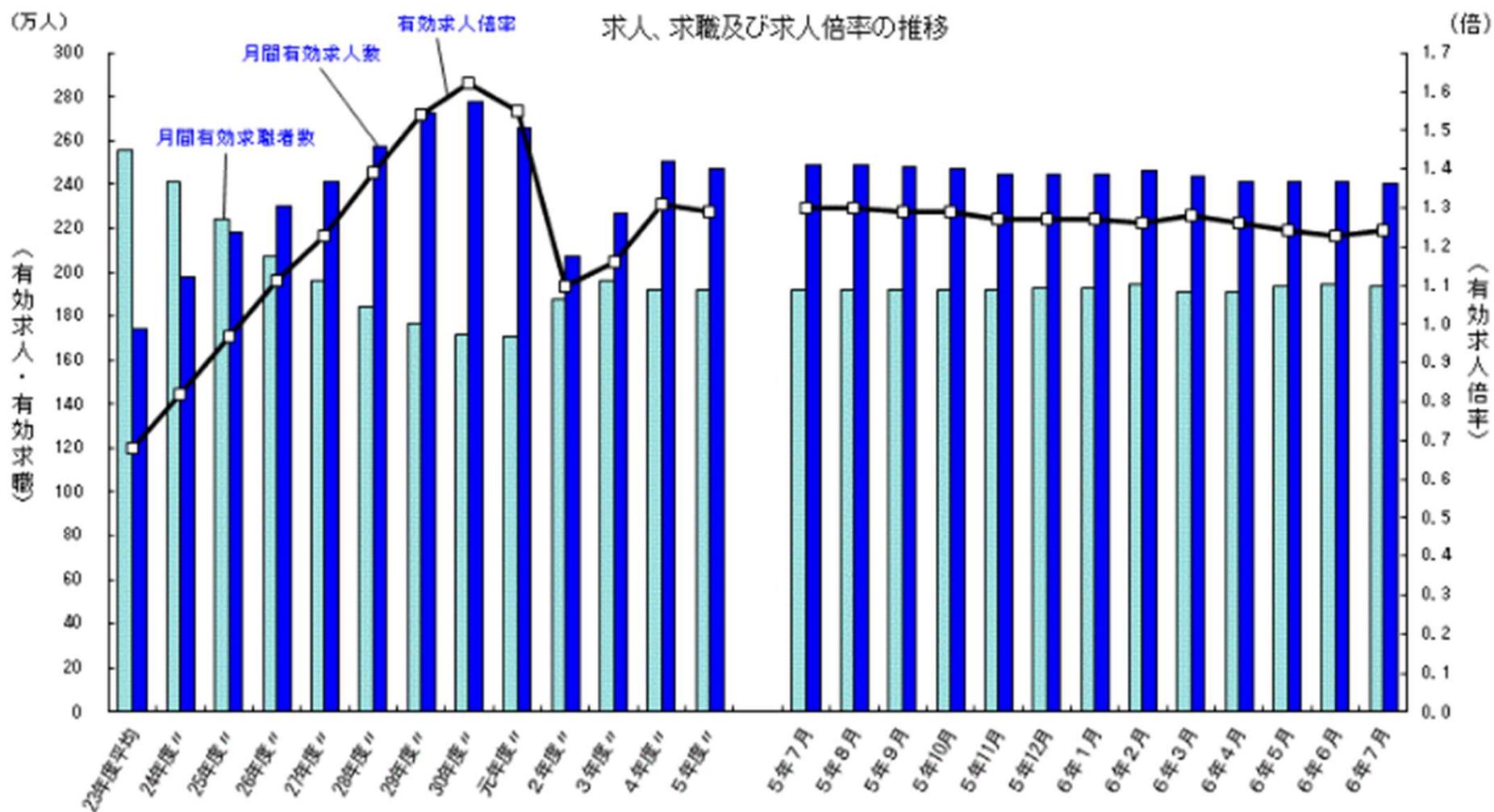
- 「2024年問題」への対応が求められる建設業（78.9%）や運輸業（77.3%）、労働集約型の介護・看護業（76.9%）で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及ぶ。
- 最も低い製造業（57.8%）でも約6割が「不足している」と回答。あらゆる業種で人手不足の状況。

【業種別集計】 n=2,977 ※業種無回答を除く



日本商工会議所 2024年6月5日「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」

厚生労働省 一般職業紹介状況(令和6年7月分)



最近の雇用失業情勢 (令和5年9月～令和6年9月)

【東京労働局職業安定部】

項目 年月	① 新規求職者数	② 新規求人数	③ 月間有効 求職者数	④ 月間有効 求人数	⑤ 新規求人倍率		⑥ 有効求人倍率		⑦ 就職件数	⑧ 充足数	全 国		南 関 東	
					全 国	東京都	全 国	東京都			⑨完全失業者数	⑩完全失業率	⑪完全失業者数	⑫完全失業率
令和 3年度	36,501 (2.9)	90,436 (8.3)	211,952 (10.1)	258,711 (5.4)	2.08 (0.18p)	2.48 (0.12p)	1.16 (0.06p)	1.22 (▲0.05p)	6,091 (5.0)	8,492 (6.7)	191 (▲8)	2.8 (▲0.1p)	64 (1)	3.0 (0.0p)
令和 4年度	35,019 (▲4.1)	112,002 (23.8)	201,073 (▲5.1)	322,388 (24.6)	2.30 (0.22p)	3.20 (0.72p)	1.31 (0.15p)	1.60 (0.38p)	6,330 (3.9)	8,929 (5.1)	178 (▲13)	2.6 (▲0.2p)	57 (▲7)	2.7 (▲0.3p)
令和 5年度	33,866 (▲3.3)	121,563 (8.5)	199,006 (▲1.0)	354,500 (10.0)	2.28 (▲0.02p)	3.59 (0.39p)	1.29 (▲0.02p)	1.78 (0.18p)	6,415 (1.3)	9,189 (2.9)	178 (0)	2.6 (0.0p)	58 (1)	2.7 (0.0p)
令和5年 9月	32,138 (▲5.6)	120,881 (9.5)	197,067 (▲1.7)	355,919 (11.2)	2.25 (▲0.06p)	3.57 (▲0.21p)	1.29 (▲0.01p)	1.81 (0.00p)	5,979 (▲3.0)	8,778 (▲0.0)	182 (▲5)	2.6 (0.0p)	(3)	(0.2p) (全国 2.6 0.0p)
10月	35,851 (6.1)	132,115 (10.5)	200,859 (0.4)	362,446 (11.7)	2.25 (0.00p)	3.51 (▲0.06p)	1.29 (0.00p)	1.81 (0.00p)	6,571 (4.8)	9,510 (7.9)	175 (▲3)	2.5 (▲0.1p)		
11月	30,391 (▲0.8)	118,026 (2.2)	197,453 (1.6)	359,025 (6.8)	2.25 (0.00p)	3.50 (▲0.01p)	1.27 (▲0.02p)	1.78 (▲0.03p)	6,279 (2.1)	9,048 (2.7)	169 (4)	2.5 (0.0p)	53 (1)	2.5 (0.1p) (全国 2.4 0.0p)
12月	26,702 (1.2)	120,080 (7.8)	190,274 (3.5)	359,327 (6.5)	2.25 (0.00p)	3.45 (▲0.05p)	1.27 (0.00p)	1.77 (▲0.01p)	6,166 (4.4)	8,807 (5.5)	156 (▲2)	2.5 (0.0p)		
令和6年 1月	37,256 (2.8)	126,495 (2.5)	193,731 (4.8)	354,071 (3.8)	2.28 (0.03p)	3.48 (0.03p)	1.27 (0.00p)	1.74 (▲0.03p)	5,435 (4.1)	7,745 (5.5)	163 (▲1)	2.4 (▲0.1p)		
2月	32,363 (▲3.3)	122,065 (1.8)	195,766 (4.4)	362,023 (4.2)	2.26 (▲0.02p)	3.75 (0.27p)	1.26 (▲0.01p)	1.76 (0.02p)	6,249 (2.6)	9,106 (4.9)	177 (3)	2.6 (0.2p)	57 (▲1)	2.6 (▲0.1p) (全国 2.5 ▲0.1p)
3月	32,546 (▲9.9)	119,533 (▲1.9)	198,787 (2.1)	359,599 (1.0)	2.38 (0.12p)	3.85 (0.10p)	1.28 (0.02p)	1.76 (0.00p)	6,989 (▲1.2)	10,216 (▲3.9)	185 (▲8)	2.6 (0.0p)		
4月	45,778 (5.0)	114,699 (▲2.8)	209,461 (3.1)	345,456 (▲0.8)	2.17 (▲0.21p)	3.34 (▲0.51p)	1.26 (▲0.02p)	1.73 (▲0.03p)	7,371 (1.2)	10,245 (2.1)	193 (3)	2.6 (0.0p)		
5月	37,914 (2.0)	129,626 (12.6)	214,111 (3.9)	352,753 (3.1)	2.16 (▲0.01p)	3.70 (0.36p)	1.24 (▲0.02p)	1.75 (0.02p)	7,013 (2.1)	9,823 (1.6)	193 (5)	2.6 (0.0p)	64 (3)	2.9 (0.1p) (全国 2.7 0.0p)
6月	31,820 (▲6.1)	130,170 (4.7)	212,283 (3.4)	365,609 (5.5)	2.26 (0.10p)	3.93 (0.23p)	1.23 (▲0.01p)	1.82 (0.07p)	6,700 (▲4.4)	9,365 (▲6.7)	181 (2)	2.5 (▲0.1p)		
7月	34,745 (7.3)	126,572 (6.2)	210,102 (4.5)	376,685 (8.0)	2.22 (▲0.04p)	3.56 (▲0.37p)	1.24 (0.01p)	1.84 (0.02p)	6,480 (4.5)	9,152 (3.6)	188 (5)	2.7 (0.2p)		
8月	30,257 (▲5.7)	112,689 (▲8.3)	205,916 (3.7)	360,069 (1.1)	2.32 (0.10p)	3.67 (0.11p)	1.23 (▲0.01p)	1.76 (▲0.08p)	5,851 (▲1.7)	8,231 (▲3.0)	175 (▲11)	2.5 (▲0.2p)	※	
9月	32,379 (0.7)	123,076 (1.8)	205,284 (4.2)	354,421 (▲0.4)	2.22 (▲0.10p)	3.62 (▲0.05p)	1.24 (0.01p)	1.72 (▲0.04p)	5,917 (▲1.0)		※			

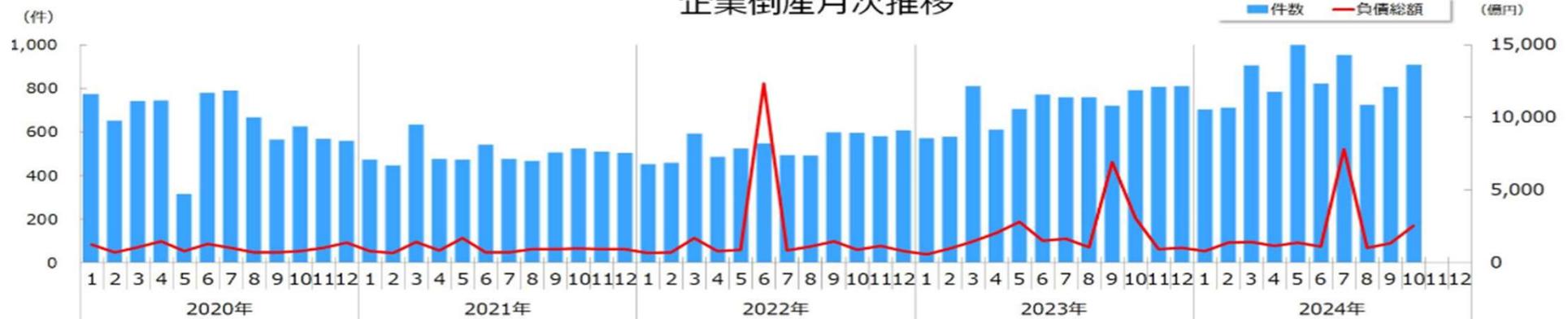
- 注 1 ①②③④⑦⑧欄は、東京都の数値で原数値である。また、⑤⑥⑩欄の各月分は季節調整値であり、年度分は原数値である。
 (季節調整値は、センサス局法Ⅱ(X-12-APIMA)により、毎年1月分の公表に併せて「季節調整値替え」が行われる。)
- 2 各欄の()内は、前年との比較(増減数・比率)であり、⑤⑥⑩欄の各月分の[]内は、前月との比較(比率)である。
- 3 新規・有効求人数、新規・有効求職者数、就職件数、充足数及び求人倍率は、学卒を除き、パートタイムを含んだ数値である。
- 4 ⑪⑫欄は、南関東(東京、埼玉、千葉、神奈川)及び全国の年・四半期の数値で原数値である。
- 5 ⑨～⑫欄の各月・四半期・年・年度の数値については、令和2年国勢調査結果を基準とする新基準で遡及集計した数値である。詳細については総務省統計局「労働力調査」を参照のこと。
- 6 年度計の①②③④及び⑦⑧の数値は、平均値である。
- 7 ※は公表の翌月に記載。
- 8 ※⑩欄の「季節調整値替え」の数値は公表の翌月に記載
- 9 本統計の集計に当たって、有効求人、有効求職ではないデータが一部含まれている可能性がありますので、精査の上、順次対応していく予定です。 <資料出所> 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

3. 企業倒産の状況

東京商工リサーチ11/11発表「10月の全国倒産件数（負債額1,000万円以上）」

- ・倒産件数が前年同月比15%増の909件
- ・人件費高騰など人手不足を要因とする倒産が2.1倍の30件に急増

企業倒産月次推移



東京商工リサーチ調べ

2024年10月 産業別倒産状況

産業	件数			負債総額(百万円)		
	当月	前年同月比	前年同月	当月	前年同月比	前年同月
農・林・漁・鉱業	4	▲63.63%	11	1,680	▲68.84%	5,392
建設業	187	14.02%	164	15,463	▲69.54%	50,780
製造業	105	1.94%	103	60,115	200.72%	19,990
卸売業	95	6.74%	89	14,376	44.40%	9,955
小売業	103	27.16%	81	5,727	▲66.57%	17,133
金融・保険業	4	100.00%	2	97,636	361514.81%	27
不動産業	21	▲22.22%	27	4,761	▲78.62%	22,272
運輸業	32	▲5.88%	34	10,876	▲66.72%	32,683
情報通信業	55	103.70%	27	3,509	120.00%	1,595
サービス業他	303	18.82%	255	38,770	▲73.83%	148,183
合計	909	14.62%	793	252,913	▲17.88%	308,010

東京商工リサーチ調べ

2024年10月 主なサービス業他 倒産状況

業種	件数			負債総額(百万円)		
	当月	前年同月比	前年同月	当月	前年同月比	前年同月
飲食業	94	9.30%	86	7,443	84.46%	4,035
宿泊業	11	37.50%	8	4,361	473.06%	761
老人福祉・介護事業	13	18.18%	11	656	▲19.31%	813
理美容業	9	125.00%	4	280	245.67%	81
エステティック業	11	37.50%	8	630	563.15%	95

東京商工リサーチ調べ

帝国データバンク10/4発表「人手不足倒産の動向調査（2024年度上半期）」

- ・「人手不足倒産」の件数は、2024年度上半期（4-9月）で163件
- ・年度として過去最多を大幅に更新した2023年度をさらに上回る、記録的なペースで急増

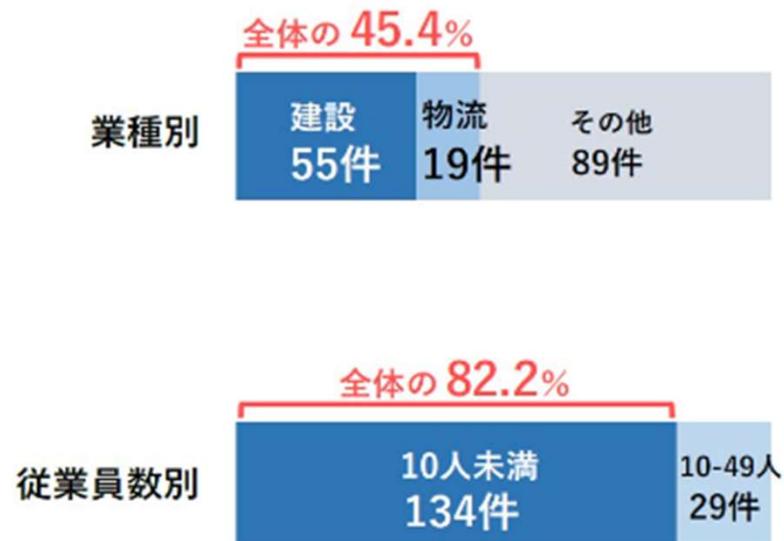
就業者数は増加しており、有効求人倍率も上昇に歯止めがかかるなど、各種統計では人手不足が落ち着いたような傾向もみられる。しかしながら、賃上げ機運が高まるなか労働市場の流動化が進んでいることが、人手不足倒産が増加している一因としてあげられる。帝国データバンクが毎月実施しているアンケート調査では、企業の人手不足感が高止まりしていることを踏まえると、今後も労働条件が厳しい小規模事業者を中心に人手不足倒産は高水準で推移するとみられる。

- ・ 人手不足倒産：法的整理（倒産）となった企業のうち、従業員の離職や採用難等により人手を確保できなかったことが要因となった倒産

人手不足倒産 年度推移



人手不足倒産 業種/従業員数別



Ⅱ. いかにして賃上げを実現するか

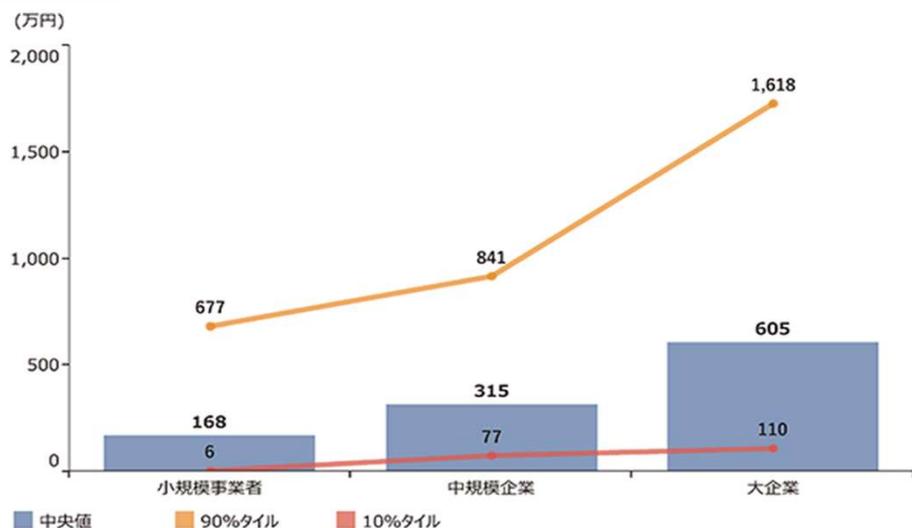
1. 賃金に係る経営指標

- ・労働生産性とは、従業員1人あたり、もしくは労働1時間あたりに得られる成果を表す指標
→投入した労働量に対して、どれだけの価値が生み出されたか
- ・付加価値労働生産性と物的労働生産性
→一般的に用いられるのは付加価値労働生産性
- ・付加価値労働生産性 = 付加価値額 ÷ 労働量（従業員数、労働時間）

- ・付加価値とは、会社が新たに生み出した価値
- ・付加価値額 = 「経常利益」 + 「金融費用」 + 「人件費」 + 「減価償却費」 + 「貸借料」 + 「租税公課」

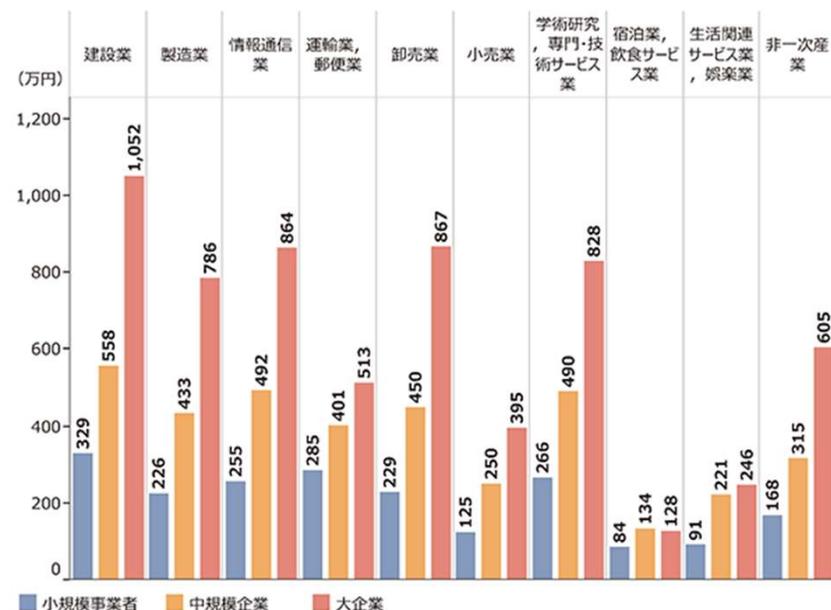
- ・売上高経常利益率(%) = 経常利益 ÷ 売上高 × 100

第1-3-16図 労働生産性（企業規模別・%タイル）



資料：総務省・経済産業省「令和3年経済センサス-活動調査」再編加工
 (注) 1.ここでいう「小規模事業者」とは、中小企業基本法に定める「小規模企業者」のことを指し、「中規模企業」とは、中小企業基本法に定める「中小企業者」のうち、「小規模企業者」を除いた者をいう。「大企業」とは、「中規模企業」と「小規模事業者」以外の企業をいう。
 2.ここでの労働生産性とは、企業ベースの「純付加価値額/従業員数」とする。
 3.非一次産業の値を集計している。

第1-3-17図 労働生産性（企業規模別・業種別）



資料：総務省・経済産業省「令和3年経済センサス-活動調査」再編加工
 (注) 数値は中央値。

- ・労働分配率とは人件費に付加価値をどれだけ分配したのかを表す指標
- ・労働分配率(%) = 人件費 ÷ 付加価値 × 100

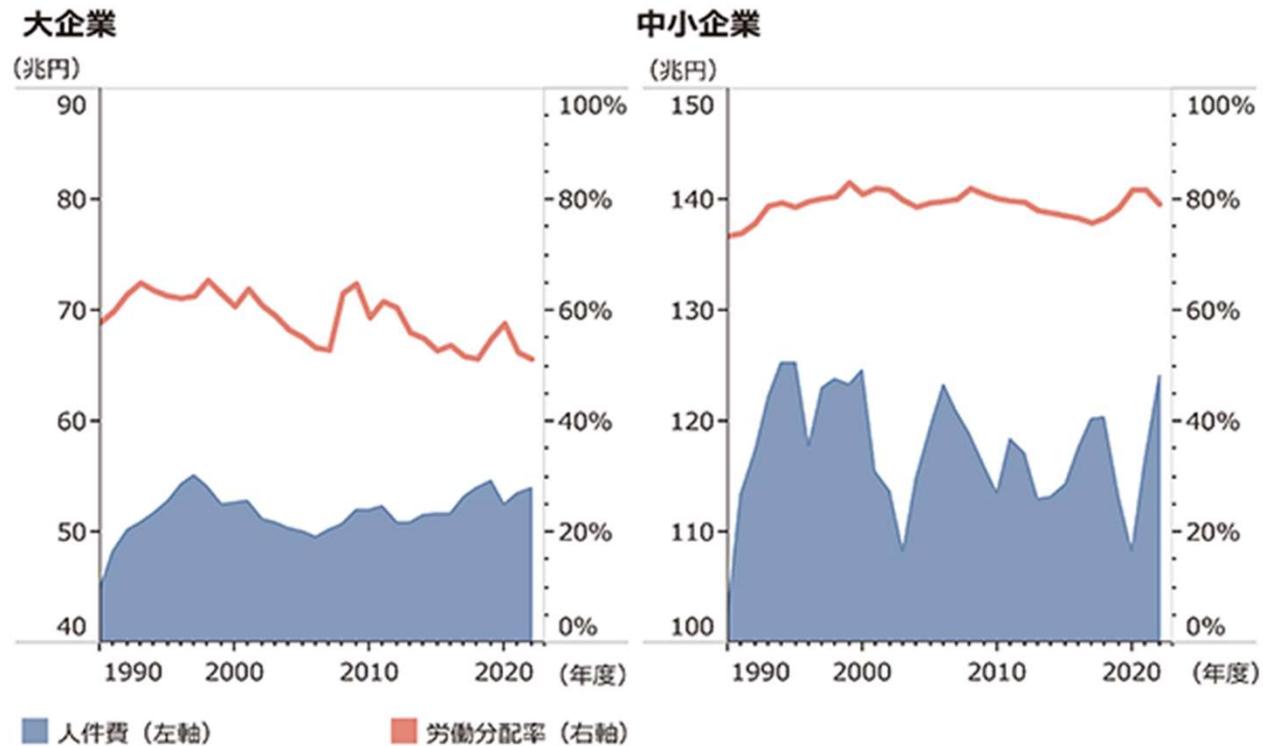
2024・4～6月法人企業統計

- ・労働分配率 中小企業70.3%、コロナ禍比▲2% 大企業37.6%、コロナ禍比▲9%
- ・経常利益増加率 中小企業6.3% 大企業15.3%

2023年度法人企業統計

- ・売上高経常利益率 資本金1,000万円未満3.3% 1億円未満3.7% 10億円未満5.3%

第1-3-18参考3図 人件費・労働分配率の推移



資料：財務省「法人企業統計調査年報」

2. 高付加価値化

- ・加算法 付加価値額 = 経常利益 + 金融費用 + 人件費 + 減価償却費 + 貸借料 + 租税公課
- ・控除法 付加価値額 = 売上高 - 外部購入額 (材料費、購入部品費、運送費、外注加工費など)

→加算法で考えれば、基本施策は経常利益↑、減価償却費↑

(1) 価格転嫁 → 次頁以降

(2) コスト構造の見直し

- ・ムダな経費を払っていないか？ ただし、経費削減のやりすぎはモラル低下に
- ・電力・ガスの自由化活用、節電・節水、消耗品節約、電話・FAX、銀行振込手数料など

(3) 業務効率化

- ・業務の棚卸しから始め、まず現状を見える化
- ・業務を重要度によりランク付けし、場合によっては業務の一部の外注化を検討
- ・属人化した業務を標準化 → 人事関連施策とも関連

(4) 自動化技術などによる省力化投資・DX化

- ・製造業における生産ラインの自動化、建設業における3D-CAD・ドローン活用など
- ・DX化は取り組みやすく、費用のかからないものから
HP、SNS、MEO (地図情報上の店舗情報サービス)、動画活用、顧客管理システム、
モバイルオーダー、WEB会議システム、キャッシュレス決済
予約システム、POSレジ、会計システムなど

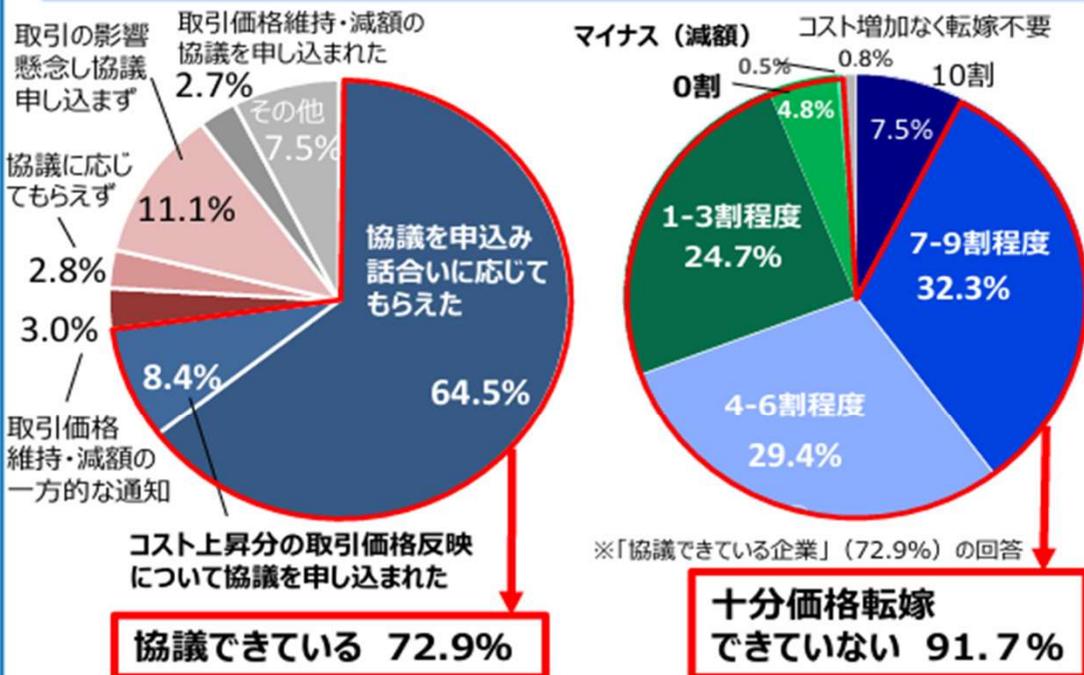
(5) 労務関連施策 → 3. 人事関連施策

価格転嫁

- ・日商の調査では、コスト増が継続する中、約7割の企業で協議できているが、約9割の企業が十分に価格転嫁できていない
- ・パートナーシップ構築宣言の宣言社数は、2万を超えて拡大。実効性のさらなる向上が不可欠
- ・公正取引委員会や中小企業庁の調査結果では、業種毎に転嫁状況に差異あり。取引適正化に向けた業界自主行動計画の徹底、労務費転嫁に関するガイドライン策定など、価格転嫁への更なるモメンタム醸成を着実に進めていくことが重要
- ・日本商工会議所は、国や各地商工会議所・連合会に対し、地方自治体と連携した同宣言の普及・実効性向上に資する取組を要請
- ・「地方自治体、国の地方支分部局、経済・業界団体との連携協定」をはじめ、宣言企業への「補助金における加点措置」「制度融資における利子低減や保証料補給」等への取組が増加傾向 ➡ 官民連携による推進と、協力企業へのインセンティブの付与が必要

価格協議・価格転嫁の動向

- ・発注側企業との価格交渉について72.9%の企業で価格転嫁に向けた協議を実施。
- ・協議できている企業におけるコスト増加分の価格転嫁状況では91.7%の企業で十分な価格転嫁ができていない。

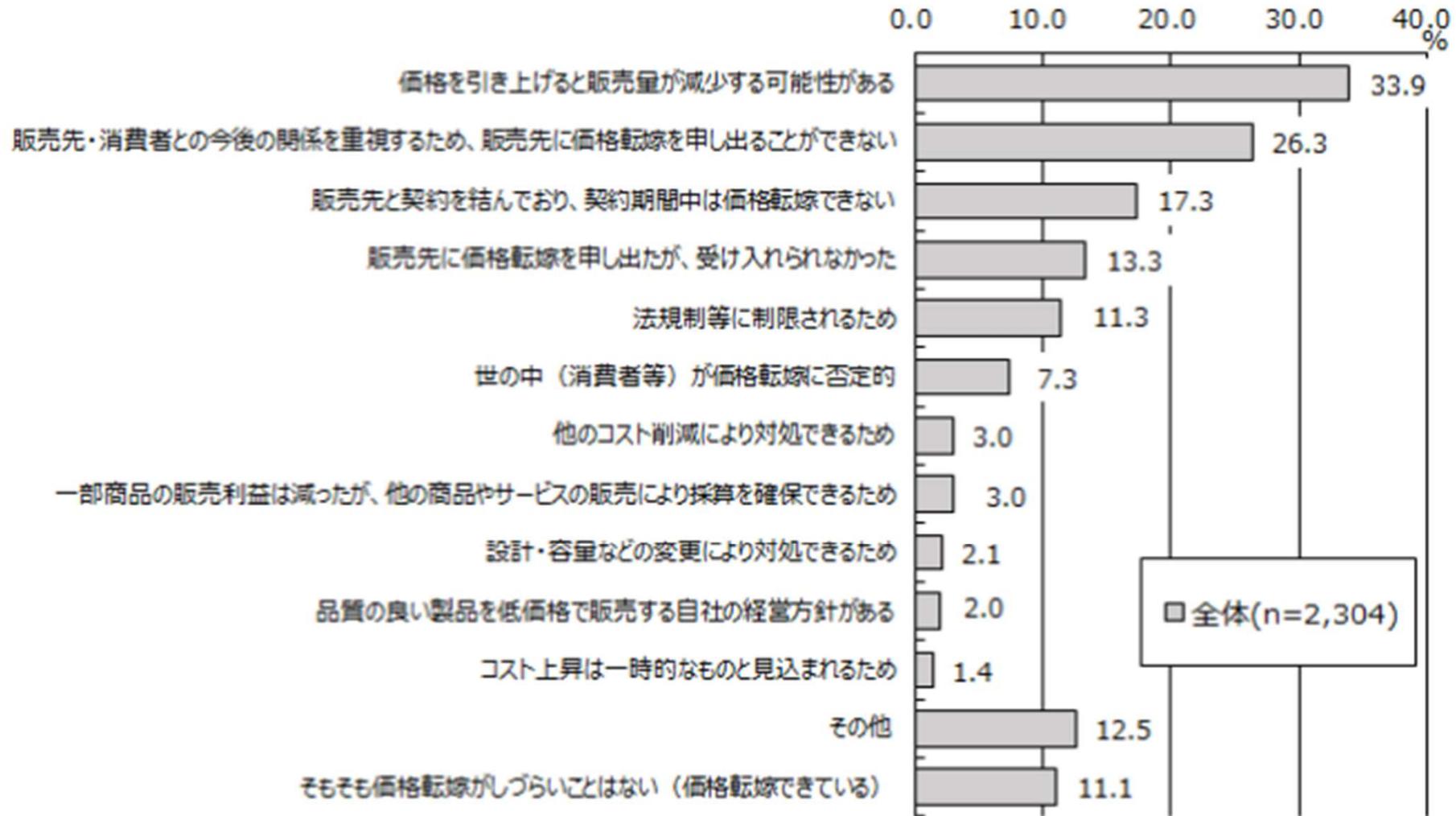


(出典) 日本商工会議所「商工会議所LOBO調査(早期景気観測)2023年2月」

地方自治体における主な取組み

- ① 地方自治体、国の地方支分部局、経済・業界団体との連携協定等を締結
北海道、山形県、富山県、長野県、埼玉県、神奈川県、愛知県、福岡県、大分県
- ② 補助金における加点措置(利用のための要件化含む)
北海道、石川県、福井県、愛知県、兵庫県、和歌山県、島根県
- ③ 制度融資における利子低減や保証料補給(利用のための要件化含む)
北海道、石川県、福井県、埼玉県
- ④ 官公需における優先発注
北海道
- ⑤ プロポーザル方式による契約に加点措置
北海道
- ⑥ 経営課題(仕入単価高騰等)を抱える企業に、自己負担・回数制限なしで専門家を派遣
石川県

図表1 価格転嫁しづらい理由 (MA、単位=%)



※無回答を除き集計。

中小企業庁の施策

適正取引講習会

発注側企業と受注側企業との理想的な関係構築（適正価格に基づく適正取引）をサポートする為、適正取引支援サイトにて下請法や価格交渉を基礎から学べるオンライン講習会を開催していますので、御活用ください。

※「価格交渉講習会」について、今年度は各都県における対面式での開催も予定しております。

▶ [詳細はこちら（適正取引支援サイトへ）](#) 

価格転嫁サポート窓口

2023年7月より、全国のよろず支援拠点に「価格転嫁サポート窓口」を設置し、中小企業等に対する価格交渉に関する基礎的な知識の習得支援や、原価計算の手法の習得支援を実施しています。

▶ [詳細はこちら（経済産業省のサイトへ）](#) 

関連サイト

▶ [「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について（公正取引委員会のサイトへ）](#) 

【改訂版】

**中小企業・小規模事業者の
価格交渉ハンドブック**

初版 令和4年3月

改訂 令和6年2月

※本資料は、令和5年3月「中小企業・小規模事業者の価格交渉ハンドブック」を、昨今の状況をふまえて更新したものです。

埼玉県の施策

価格交渉支援ツール

価格交渉を行う際には、原材料価格の推移の根拠資料が必要となる場合があります。当該ツールは、表計算ソフトを使用し、主要な原材料価格の推移を示す資料を簡易に作成できます。

特長

- 主要な原材料価格(1,421品目)の推移を示す資料を簡易に作成可能
- 日本銀行の公表データ*に基づいており、正確性を担保
- どなたでもお使いいただけるよう表計算ソフトを使用

* 原材料等の価格推移には「国内企業物価指数」(807品目)「輸入物価指数」(375品目)「企業向けサービス価格指数」(238品目)(いずれも日本銀行調査統計局)のデータを使用。人件費(1品目)の推移には「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)を使用。

【支援ツールの活用手順】



- ① 県HPから支援ツールをダウンロード
- ② 支援ツールを起動



- ③ 「業種」又は「品目」を選択
- ④ 主要品目の価格上昇率等が表示
- ④ 資料を印刷



- ⑤ 資料を価格協議の場に持参
- ⑥ データに基づく価格交渉
- ⑦ 適切な価格転嫁を実現

【資料イメージ】



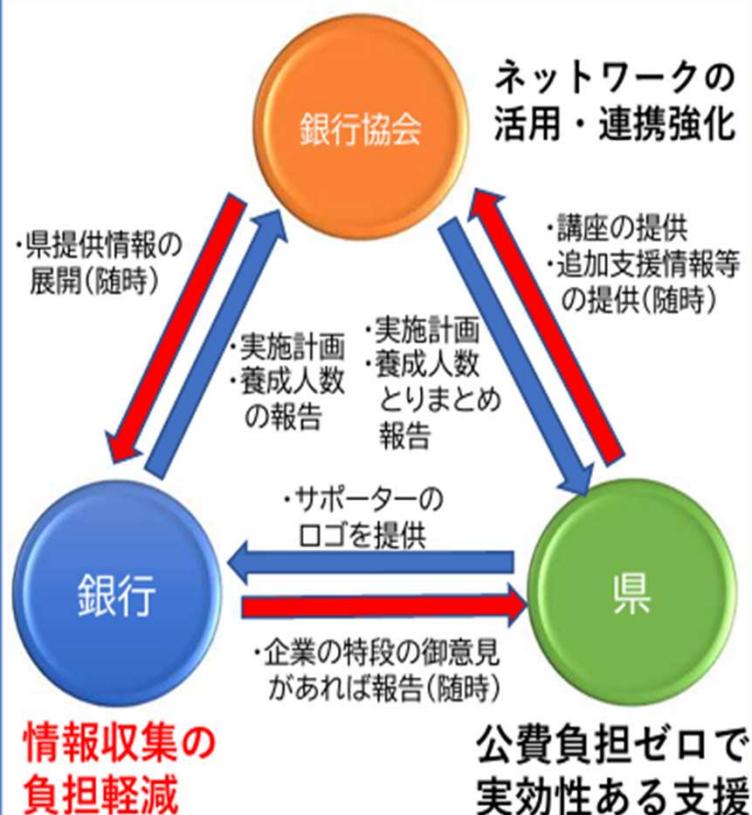
価格転嫁サポーター制度の創設・展開

全国初

- 県から参画する金融機関に対し、県や国の支援施策をパッケージ化した研修動画や資料集を提供
- 金融機関は行員を「価格転嫁サポーター」として養成し、企業に対して支援情報を直接お届け
- **金融機関との連携により長期にわたり自走できる支援体制を構築**



関係機関との連携(役割分担)



サポーターの活動内容・参画金融機関

<サポーターの活動>

- ① 県・国の支援施策の周知・つなぎ
 - ② 可能な範囲での支援
- ✓ 「パートナーシップ構築宣言」の紹介、登録サポート
 - ✓ 価格交渉支援ツールの紹介、使い方支援
 - ✓ 収支計画シミュレーターの紹介、中小企業診断士の伴走型支援へのつなぎ
 - ✓ 企業の意見を県にフィードバック

16金融機関が参画、4,289名(R6.3末)がサポーターとして活躍

埼玉りそな銀行、武蔵野銀行、飯能信用金庫、川口信用金庫、青木信用金庫、埼玉縣信用金庫、東和銀行、埼玉信用組合、日本政策金融公庫、商工組合中央金庫、大光銀行、足利銀行、熊谷商工信用組合、埼玉県信用農業協同組合連合会、きらぼし銀行、山形銀行

サービス業



$$\text{顧客の選択} = \frac{\text{価値}}{\text{価格}}$$

$$\frac{\text{価値} \rightarrow}{\text{価格} \downarrow} \quad \frac{\text{価値} \downarrow}{\text{価格} \rightarrow} \quad \frac{\text{価値} \rightarrow}{\text{価格} \uparrow} \quad \frac{\text{価値} \uparrow}{\text{価格} \uparrow}$$

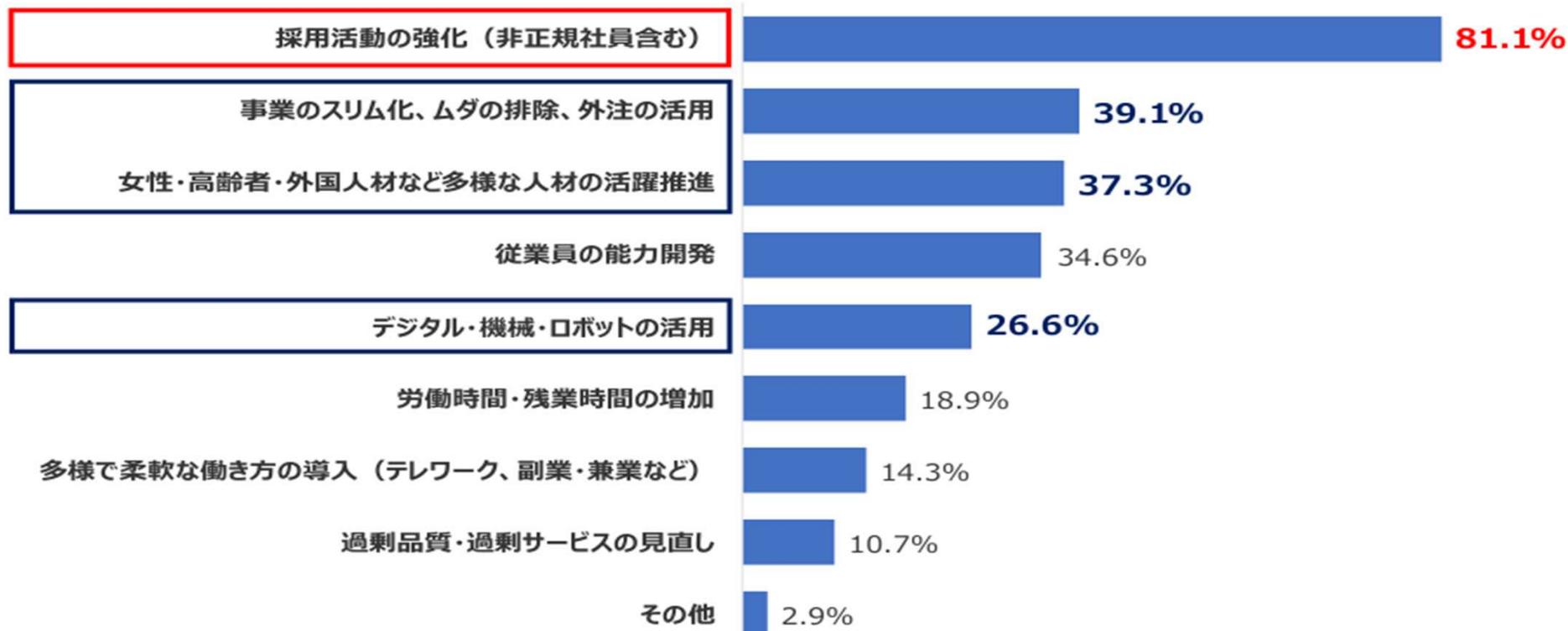
$$\frac{\text{価値}}{\text{価格}} \uparrow$$

3. 労務関連施策

賃上げ・人手不足への対応を一体的に推進する必要あり

- 人手不足への対応方法は、「採用活動の強化（非正規社員含む）」（81.1%）が8割超え、最多。
- 生産年齢人口が減少する中、採用だけでなく省力化や多様な人材の活躍などの取組が求められるが、「事業のスリム化、ムダの排除、外注の活用」（39.1%）や、「女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進」（37.3%）は4割弱にとどまり、「デジタル・機械・ロボットの活用」（26.6%）はさらに低く、3割に満たない。

【複数回答】 n = 1,961 ※④頁にて「不足している」と回答した企業



(1)採用活動の強化

- ・ 求める人材像の明確化
人材像の明確化により、採用活動を効率化、ミスマッチを防止
- ・ 採用ブランディングの強化
企業ビジョン、企業文化、労働環境などを明確に伝達
- ・ 採用チャネルの多様化
ハローワーク、求人サイト、HP、SNS、リファラルプログラム、大学のキャリアセンターなど
- ・ 採用プロセスの効率化
オンライン面接など
- ・ 従業員の離職理由の把握
離職理由を把握することで、採用プロセスや職場環境を改善

(2)多様な人材の活用

- ・ 外国人
2024年度経済財政白書 外国人賃金は日本人の7割。特に技能実習は差が大産業の付加価値を高めるような海外人材の雇用を進める戦略が必要
- ・ パートアルバイト
女性、高齢者、外国人留学生がターゲット
求人広告、勤務時間設定の柔軟化などがポイント
- ・ 副業人材・フリーランス
副業人材は買い手市場 2023年度副業容認企業61%、実際に副業する正社員7%
特にIT企業に多いので、DX化を依頼するのも一法

(3)人材育成

- ・ 個人レベルのスキルアップの促進、チームや組織のサポート体制の構築
- ・ 技術や技能の向上、組織力の強化
- ・ 明確なトレーニングプログラムの作成
- ・ OJTの仕組化
- ・ リスキリング

(4)就業規則に基づく労務管理体制整備

- ・ 運用も視野に入れて就業規則を作成
- ・ 服務規律を実用的に定めた「ハウスルール」の作成
- ・ 明確な労務管理体制が確立されれば従業員の離職率が低下。離職率が下がれば、間接的に人件費の削減につながり、新規・中途採用にかかるコストも低減

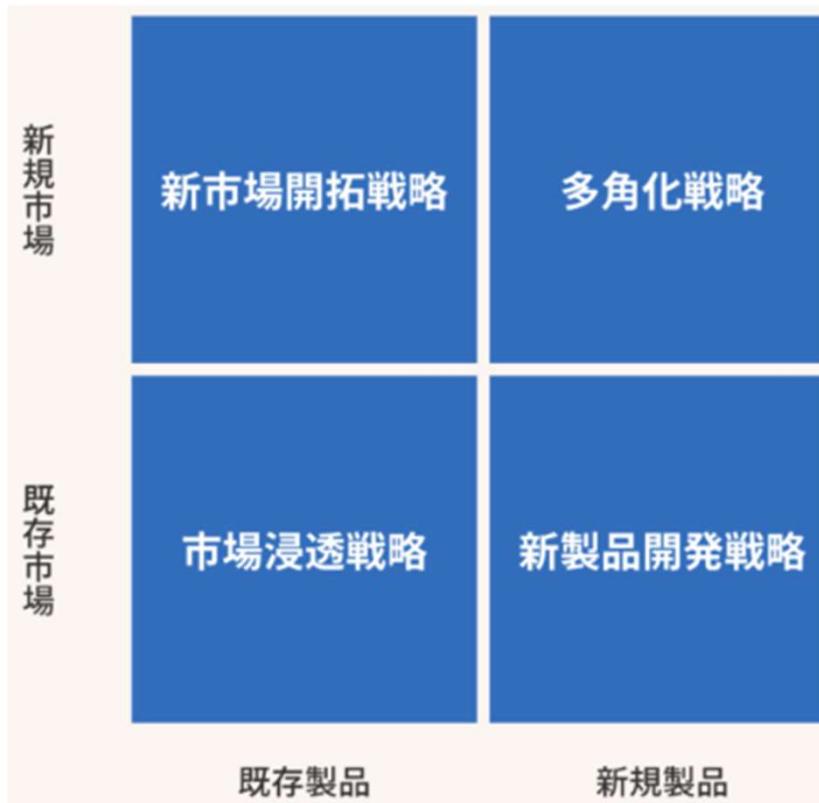
(5)マニュアル化

- ・ 仕事の考え方、やり方の基準を決めることで、仕事のバラつきを極小化（標準化）
- ・ 短時間のトレーニングで戦力化（生産性向上）
- ・ 行動評価の尺度（評価基準）
- ・ 社内にノウハウを蓄積し横展開（多能工化）
- ・ 属人的な仕事を極小化（ボス化予防）

4. 新商品開発・新分野進出・事業転換

新商品・サービスの開発、新市場の開拓も一つの検討課題

アンゾフの成長マトリクス



市場浸透戦略

既存市場に既存製品・サービスを投入する戦略

- ・ 価格引き下げ
- ・ 流通ネットワークの改善
- ・ マーケティング など

新製品開発戦略

既存市場に新しい製品・サービスを投入する戦略

- ・ 既存製品に関連した新製品
- ・ グレードアップモデル など

新市場開拓戦略

既存製品・サービスを新しい市場に投入する戦略

- ・ 既存製品の海外展開
- ・ 新たな顧客層の獲得 など

多角化戦略

新しい市場に新しい製品・サービスを投入する戦略

- ・ 最もハイリスク・ハイリターン

Ⅲ. 賃上げを支援する制度

1. 助成金制度

賃上げに使えるメジャーな助成金

①キャリアアップ助成金、②業務改善助成金、③働き方改革推進支援助成金

雇用・労働 雇用関係助成金検索ツール

取組内容から探す | 対象者から探す

取組内容から探す

- 労働者の雇用維持を図る
- 在籍型出向を支援する
- 離職する労働者の再就職支援を行う
- 中途採用する
- 新たに労働者を雇い入れる
- 労働者の雇用環境の整備を図る
- 仕事と家庭の両立支援等に取り組む
- 労働者の職業能力の向上を図る

ページの先頭へ戻る

対象者から探す

- 障害者
- 高齢者
- 母子家庭の母等
- 有期雇用労働者等（契約社員・パート・派遣社員等）
- 建設労働者
- 季節労働者
- 就職氷河期世代
- 若年者
- 育児や介護を行う労働者
- 不妊治療を受けたい・受けている労働者
- 女性
- 生活保護受給者
- 外国人労働者
- 雇用情勢が特に厳しい地域の求職者等
- 沖縄県内に居住する35歳未満求職者

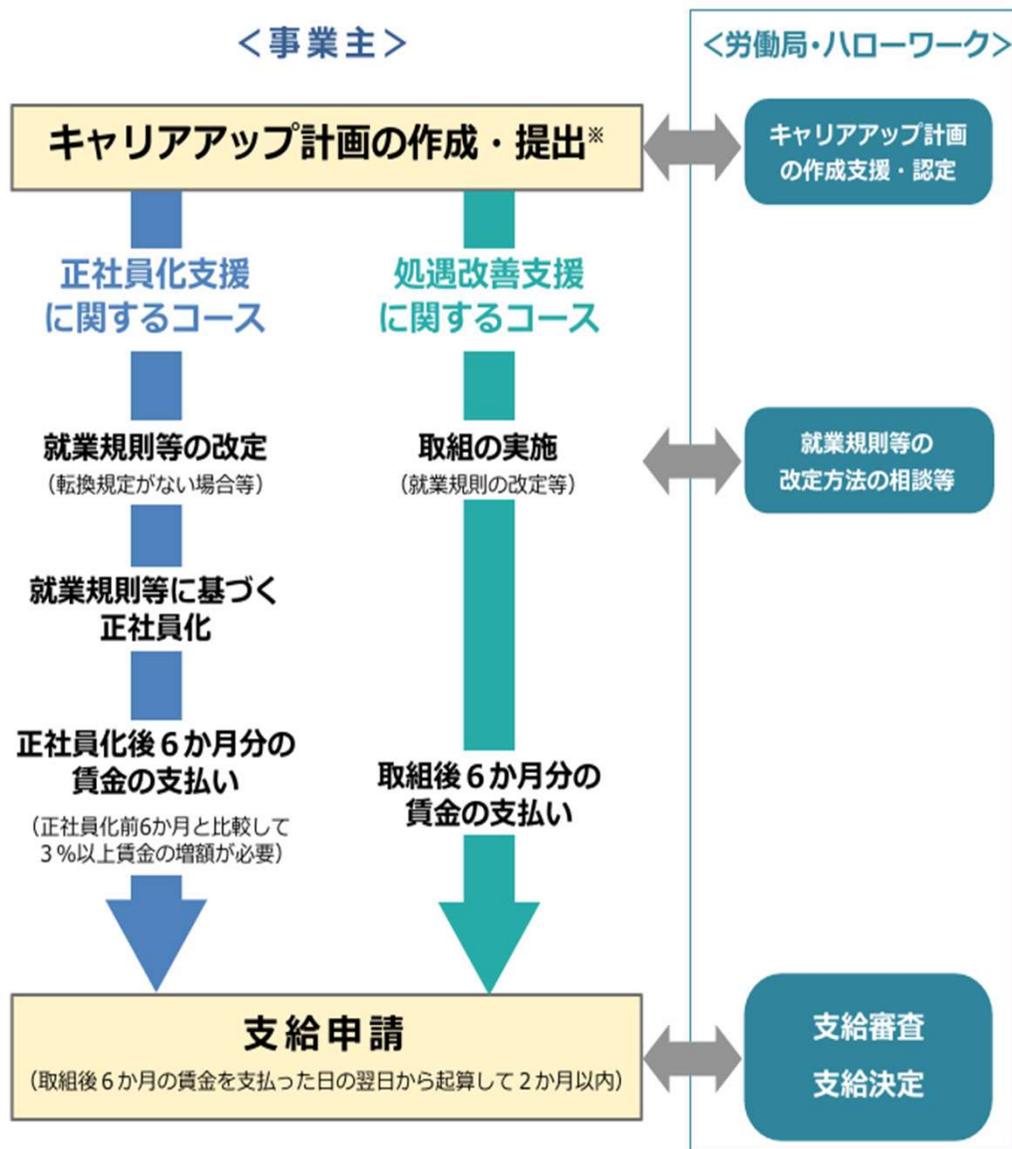
政策について

- 分野別の政策一覧
 - 健康・医療
 - 福祉・介護
 - 雇用・労働
 - 雇用
 - 人材開発
 - 労働基準
 - 雇用環境・均等
 - 非正規雇用（有期・パート・派遣労働）
 - 労使関係
 - 労働政策全般
 - 相談窓口等
 - 年金
 - 他分野の取り組み
- 組織別の政策一覧
 - 各種助成金・奨励金等の制度
 - 審議会・研究会等

① キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」という。）といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度

助成内容		助成額		
		中小企業の場合	大企業の場合	
正社員化支援	正社員化コース 有期雇用労働者等を 正社員化 (※)した場合(1人当たり) ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。	①有期→正規	80万円	60万円
		②無期→正規	40万円	30万円
	※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合に加算 1人当たり28.5万円(大企業も同額) ※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合に加算 ①: 1人当たり9.5万円 ②: 4.75万円(大企業も同額) ※ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合に加算 (自発的職業能力開発訓練または定額制訓練以外の訓練修了後) ①: 1人当たり9.5万円 ②: 4.75万円(大企業も同額) (自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後) ①: 1人当たり11万円 ②: 5.5万円(大企業も同額) ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 (注: 勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上) 1事業所当たり40万円(大企業の場合、30万円)			
	障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を 正規雇用労働者等 に転換した場合(1人当たり) ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合		
		有期→正規	120万円	90万円
		有期→無期	60万円	45万円
		無期→正規	60万円	45万円
		② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者以外の場合		
		有期→正規	90万円	67.5万円
	有期→無期	45万円	33万円	
無期→正規	45万円	33万円		
※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。				
処遇改善支援	賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合(1人当たり)	3%以上5%未満	5万円	3.3万円
		5%以上	6.5万円	4.3万円
	※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円)			
	賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり	60万円	45万円
	賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円	30万円
※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円(大企業の場合、12.6万円)				
社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合(1人当たり)	手当等支給メニュー	50万円	37.5万円	
	①新たに社会保険の被保険者となった際に、手当支給・賃上げ・労働時間延長を行った場合	併用メニュー	50万円	37.5万円
	②労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合	労働時間延長メニュー	30万円	22.5万円



② 業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など



業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる)事業場ごとに申請いただけます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等が助成の対象となります。また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> ・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

- 事業場内最低賃金が898円 → 助成率9/10
- 8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース） → 助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

540万円
(= 600万円 × 9/10)

(設備投資費用 × 助成率)

>

450万円
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ 450万円が支給されます。

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2~3人	50万円	90万円
		4~6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2~3人	70万円	110万円
		4~6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2~3人	90万円	160万円
		4~6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2~3人	150万円	240万円
		4~6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象となります。

助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○

助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただきます。

生産性向上のヒント集

・ 生産性向上のヒント集（令和5年3月作成）【PDF形式：5,196KB】
【5.1MB】

生産性向上のヒント集

・ 生産性向上のヒント集（令和4年3月作成）【PDF形式：3,124KB】
【7.0MB】



生産性向上のヒント集 検索

#6 2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応
アルバイトの急な欠勤があったり、流行りのある感染症を一度に2名（両手）分の配膳しなくてはならなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができない状態に陥っていた。

実施経緯
年間2度以上の配膳や重い皿運搬を繰り返す業務を、従業員の負担を軽減でき、かつ効率化を図りたいと考え、そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

実施結果
繁忙期の配膳業務を効率化した（社長）

導入前 → **導入後** → **さらなる工夫**

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に減った。

実施結果
配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人で行えるようになった。また、そのほか、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果
配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間短縮（事業内容最低賃金）を60%引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

#7 7 リフト付き福祉車両、乾燥機付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応
車椅子利用者の送迎には2名で行き送迎はすべて人で行わなければならない状況であった。また、洗濯機には乾燥機能が付いたもので取り回しする手順と時間がかかり、洗濯物は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車高や構造の導入による業務効率化を検討した。

実施経緯
送迎時の介助、洗濯物干しの取り回し、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

実施結果
送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい（役員）

導入前 → **導入後**

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り回し負担が軽減された。

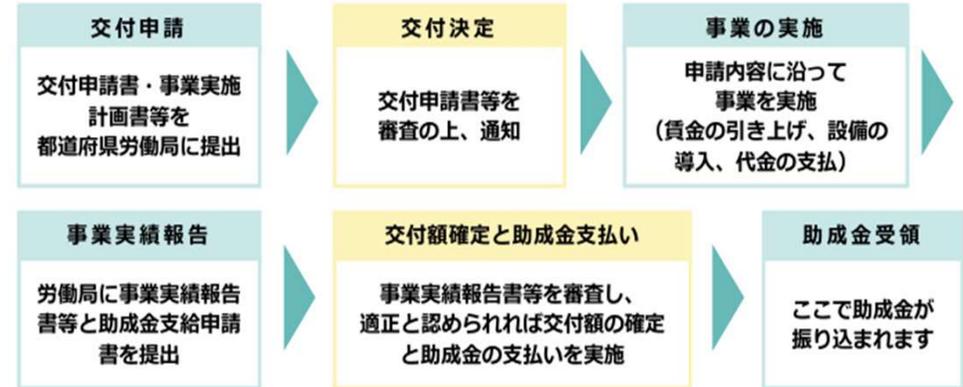
実施結果
リフト付き福祉車両、乾燥機付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り回し負担が軽減された。

成果
車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間短縮（事業内容最低賃金）を90%引き上げた。さらに、事業内容最低賃金を上回る従業員の高賃金の引き上げを実現した。

助成金活用のきっかけ 社会福祉専門学校との提案

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象なりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年1月31日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

（参考）働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

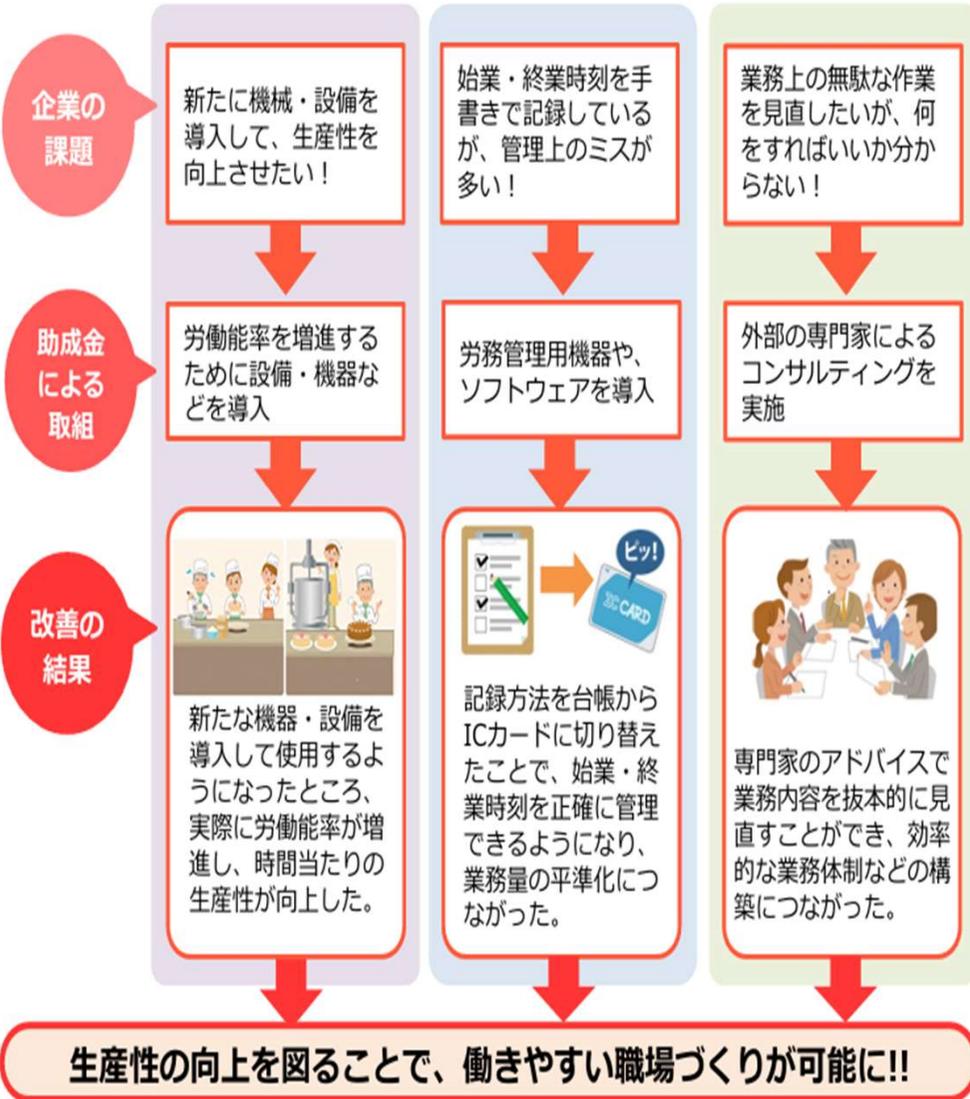
検索



③働き方改革推進支援助成金

時間外労働の上限規制の適用を受け、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する制度

課題別にみる助成金の活用事例



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

- 以下のいずれにも該当する事業主です。
- 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
 - 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
 - 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲
AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- 労務管理担当者に対する研修(※3)
 - 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
 - 外部専門家によるコンサルティング
 - 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - 人材確保に向けた取り組み
 - 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※4)
 - 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)
- (※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含みます。
(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切:11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施(事業実施は、令和7年1月31日(金)まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を削減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。
- 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。
【助成額最大730万円】

助成額	以下のいずれか低い額
助成額	I 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額
	II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)

(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	100万円	—

- 成果目標①の上限額
- 成果目標②の上限額: 25万円
- 成果目標③の上限額: 25万円
- 賃金引上げの達成時の加算額
(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

【参考】令和7年度概算要求における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部＝R7要求における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【22億円】

拡充

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成
➤ 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 【70億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成
➤ 現行の賃上げ率3%、5%の場合に加え、7%の場合の助成強化

人材開発支援助成金 【620億円】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成
➤ 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）【4億円】

拡充

雇用管理改善につながる制度等（賃金規程・諸手当等制度や人事評価制度等）を労働協約・就業規則を作成・変更することにより導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成
➤ 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース（※）を統合の上、賃上げ（5%）を実現した場合の加算を導入

（※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

拡充

【633億円】

- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも3%以上の賃上げを行った場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
➤ 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ）、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

【35億円】

- ◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた事業主に対して助成
- ◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上上昇させた場合のいずれかを満たした場合に助成

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）【137億円】

- ◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金引上げ（雇入れ日から3年以内に5%以上）を行う事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【27億円】

- ◆ 労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上上昇させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

※ 生産性向上に資する設備投資への支援の在り方については、労働保険特別会計での助成を含め、予算編成過程において検討し、必要な見直しを行う。

2. 補助金制度

① 事業再構築補助金

新市場進出、事業・業種転換、事業再編、国内回帰、地域サプライチェーン維持・強靱化又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する、中小企業等の挑戦を支援する制度

STEP1 基本要件 (其他事業類型ごとに補助対象要件あり)

- ① 事業再構築指針に示す「**事業再構築**」の定義に該当する事業であること
- ② 事業計画について金融機関等や認定経営革新等支援機関の確認を受けること
- ③ 補助事業終了後3～5年で付加価値額の年平均成長率3～5% (事業類型により異なる) **以上増加**、又は従業員一人当たり付加価値額の年平均成長率3～5% (事業類型により異なる) **以上増加**の達成

STEP2 申請手続

- 公募要領で**補助対象者、申請要件、対象経費、スケジュール等**を確認
- **GBizID**を取得※のうえ、電子申請システムにより申請
 ※本補助金の申請にはGBizID (アカウント) の取得が必要です。ID取得に一定期間を要しますので、お早めにお手続き下さい。



審査

STEP3 事業実施、フォローアップ

- 交付候補者決定、交付申請・決定を経て事業を実施
【注意】事前着手制度は原則廃止します。交付決定前に事業を開始された場合は、補助金の交付対象とはなりませんのでご注意ください。
- 補助事業実施期間内に設備投資等を行い、実績報告書を提出
【注意】補助事業により取得する資産については、法に基づき財産処分に制限が課されますのでご注意ください。
- **3～5年の事業計画に基づき事業を実施し、事業化状況報告を提出**
 ※5年間、毎年事業化状況報告を提出いただき、事業成果を確認します。

事前準備から事業終了までの流れ

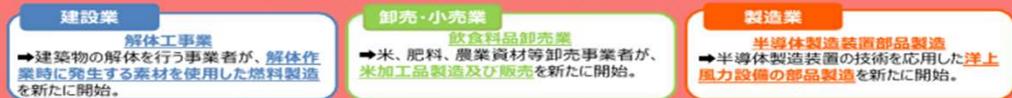


事業類型の概要

事業類型	補助上限額 (※従業員30人の場合)	補助率
成長分野進出枠 (通常類型) ・ポストコロナに対応した、成長分野への大胆な事業再構築にこれから取り組む事業者向け ・国内市場縮小等の構造的な課題に直面している業種・業態の事業者向け	3,000万円 (※4,000万円) (一部廃業を伴う場合2,000万円上乗せ) ※短期に大規模な賞上げを行う場合	中小1/2 (※2/3) 中堅1/3 (※1/2) ※短期に大規模な賞上げを行う場合
成長分野進出枠 (GX進出類型) ・ポストコロナに対応した、グリーン成長戦略「実行計画」14分野の課題の解決に資する取組をこれから行う事業者向け	中小: 5,000万円 (※6,000万円) 中堅: 1億円 (※1.5億円) ※短期に大規模な賞上げを行う場合	中小1/2 (※2/3) 中堅1/3 (※1/2) ※短期に大規模な賞上げを行う場合
コロナ回復加速化枠 (通常類型) ・今なおコロナの影響を受け、コロナで抱えた債務の借り換えを行っている事業者や事業再生に取り組む事業者向け	2,000万円	中小2/3 中堅1/2
コロナ回復加速化枠 (最低賃金類型) ・コロナ禍が終息した今、最低賃金引上げの影響を大きく受ける事業者向け	1,500万円	中小3/4 (※2/3) 中堅2/3 (※1/2) ※コロナで抱えた債務の借り換えを行っていない者の場合
サプライチェーン強靱化枠 ・ポストコロナに対応した、国内サプライチェーンの強靱化に資する取組をこれから行う事業者向け	3億円 (※5億円) ※建物費を含む場合	中小1/2 中堅1/3

更なる支援措置 (サプライチェーン強靱化枠以外が対象)
【規模拡大】 補助事業終了後3～5年で中小・中堅企業等から中堅・大企業等へと規模拡大する事業者の上限上乗せ
【賞上げ】 ①継続的な賃金引上げ及び②従業員の増加に取り組む事業者の上限上乗せ

中小企業等事業再構築促進事業の活用イメージ



補助対象経費の例

建物費 (建物の建築・改修等)、機械装置・システム構築費、技術導入費 (知的財産権導入に要する経費)、外注費 (加工、設計等)、広告宣伝費・販売促進費 (広告作成、媒体掲載、展示会出展等)、研修費 (教育訓練費等) 等
【注】 補助対象企業の従業員の人件費、従業員の旅費、不動産、汎用品の購入費等は補助対象外です。

②ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（ものづくり補助金）

中小企業・小規模事業者等が取り組む、革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善等を行うための設備投資等を支援する制度

ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の概要 (R5年度補正予算)

- 雇用の多くを占める中小企業の生産性向上、持続的な賃上げに向けて、**革新的な製品・サービスの開発や生産プロセス等の省力化に必要な設備投資等を支援**。令和5年度補正予算においては下記の見直し・拡充等を実施。
 - ① **「省力化（オーダーメイド）枠」を新設し、補助上限額を大幅に引き上げ、省力化投資を重点支援**
 - ② 現行の枠を見直し、「製品・サービス高付加価値化枠」と「グローバル枠」に整理統合するとともに、**今後成長が見込まれる分野（DX・GX）は通常枠よりも補助上限額・補助率を引き上げることで支援を重点化**

予算額	令和5年度補正予算「中小企業生産性革命推進事業」2,000億円の内数		
基本要件	以下を満たす3～5年の事業計画書の策定及び実行 ① 付加価値額 年平均成長率+3%以上増加 ② 給与支給総額 年平均成長率+1.5%以上増加 ③ 事業場内最低賃金が 地域別最低賃金+30円以上		※3～5年の事業計画に基づき事業を実施していただくとともに、毎年、事業化状況報告を提出いただき、事業成果を確認します。また、基本要件等が未達の場合、補助金返還義務があります。
補助対象経費	<共通> 機械装置・システム構築費（必須）、技術導入費、専門家経費、運搬費、クラウドサービス利用費、原材料費、外注費、知的財産権等関連経費 <グローバル枠のみ> 海外旅費、通訳・翻訳費、広告宣伝・販売促進費		
支援類型	枠・類型	補助上限額 ※カッコ内は大幅賃上げを行う場合	補助率
	省力化（オーダーメイド）枠	5人以下 750万円（1,000万円） 6～20人 1,500万円（2,000万円） 21～50人 3,000万円（4,000万円） 51～99人 5,000万円（6,500万円） 100人以上 8,000万円（1億円）	中小企業 1/2 小規模・再生 2/3 ※補助金額1,500万円までは1/2もしくは2/3、1,500万円を超える部分は1/3
	製品・サービス高付加価値化枠		
	通常類型	5人以下 750万円（850万円） 6～20人 1,000万円（1,250万円） 21人以上 1,250万円（2,250万円）	中小企業 1/2 小規模・再生 2/3 新型コロナ回復加速化特例 2/3
	成長分野進出類型（DX・GX）	5人以下 1,000万円（1,100万円） 6～20人 1,500万円（1,750万円） 21人以上 2,500万円（3,500万円）	2/3
	グローバル枠	3,000万円（3,100万円～4,000万円）	中小企業 1/2 小規模 2/3
	大幅賃上げに係る補助上限額引き上げの特例：補助事業終了後、3～5年で大幅な賃上げに取り組む事業者（給与支給総額 年平均成長率+6%以上等）に対して、 補助上限額を100万円～2,000万円上乗せ （申請枠・類型、従業員規模によって異なる。新型コロナ回復加速化特例適用事業者を除く。）		

活用事例



ケース01「カフェ」

夫婦で営業するカフェが「クッキー生地の食べられるコーヒーカップ」を開発。補助金を活用して「可食容器製造機械」を導入。



生産能力は10倍、生産コストは10分の1に。“インスタ映え”すると話題になり、全国チェーン店で流通するほどの大ヒットとなった。



ケース2「果樹園」

果樹園を経営する農家が補助金を活用して、地域特産品の金柑を密閉冷凍するための「急速冷凍機」を導入。



生とほぼ同じ品質・鮮度を保ったまま長期保存が可能になり、全国・海外に販路を拡大することができた。



ケース3「寝具店」

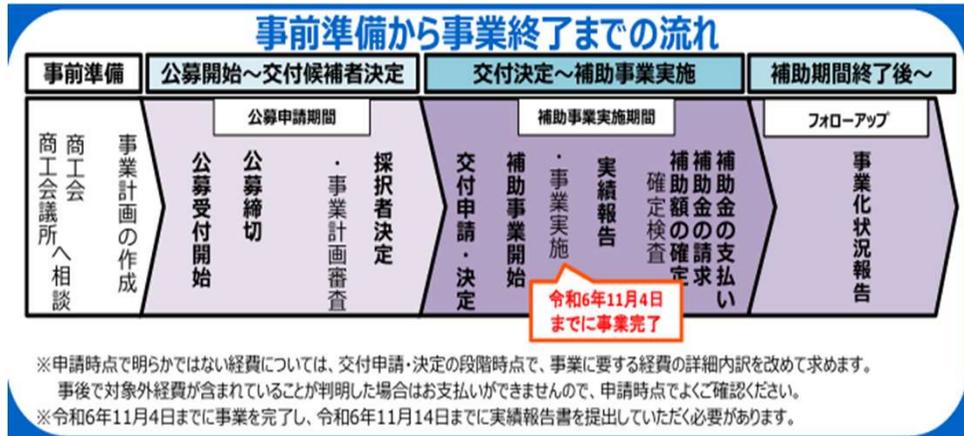
ネット通販により売上減少に悩む寝具店が店舗販売を強化するため、補助金を活用して寝心地を計測するセンサーを導入。



顧客にフィットした寝具の提案型営業が可能となり、若い世代の新たな顧客獲得につながった。

③ 小規模事業者持続化補助金

小規模事業者等が経営計画を自ら策定し、商工会・商工会議所の支援を受けながら取り組む販路開拓を支援する制度



支援枠・類型の概要

	通常枠	特別枠		
		賃金上げ枠	卒業枠	後継者支援枠
補助率		2 / 3 (賃金上げ枠のうち赤字事業者は3 / 4)		
補助上限	50万円	200万円		
インボイス特例	50万円※ ※インボイス特例の要件を満たす場合は、上記補助上限額に50万円を上乗せ			

- 【申請要件】**
- **賃金上げ枠** ⇒ 事業場内最低賃金を地域別最低賃金より+50円以上とした事業者 (既に達成している場合は申請時点の事業場内最低賃金より+50円以上)
 - **卒業枠** ⇒ 小規模事業者として定義する従業員数を超過して規模を拡大する事業者
 - **後継者支援枠** ⇒ アトツギ甲子園のファイナリスト等となった事業者
 - **創業枠** ⇒ 過去3年以内に「特定創業支援事業」による支援を受け創業した事業者
- 免税事業者からインボイス発行事業者へ転換した事業者は、**全ての枠で50万円の補助上限を上乗せ**。
 ○ **インボイス特例** ⇒ 免税事業者のうちインボイス発行事業者の登録を受けた事業者
 ※申請要件等の詳細は、下記事務局HPに掲載の公募要領等をご確認ください。

補助対象経費科目	活用事例
①機械装置等費	補助事業の遂行に必要な製造装置の購入等
②広報費	新サービスを紹介するチラシ作成・配布、看板の設置等
③ウェブサイト関連費	ウェブサイトやECサイト等の開発、構築、更新、改修、運用に係る経費
④展示会等出展費	展示会・商談会の出展料等
⑤旅費	販路開拓(展示会等の会場との往復を含む)等を行うための旅費
⑥開発費	新商品の試作品開発等に伴う経費
⑦資料購入費	補助事業に関連する資料・図書等
⑧雑役務費	補助事業のために臨時的に雇用したアルバイト・派遣社員費用
⑨借料	機器・設備のリース・レンタル料(所有権移転を伴わないもの)
⑩設備処分費	新サービスを行うためのスペース確保を目的とした設備処分等
⑪委託・外注費	店舗改装など自社では実施困難な業務を第三者に依頼(契約必須)

※ウェブサイト関連費は、補助金交付申請額及び交付すべき補助金の額の確定時に認められる補助金総額の1/4(最大50万円)を上限とします。ウェブサイト関連費のみによる申請はできません。
 ※設備処分費は、補助対象経費総額及び交付すべき補助金の額の確定時に認められる補助対象経費の総額の1/2を上限とします。設備処分費のみによる申請はできません。

※ 青字が本補助金の対象経費

活用事例①
 古民家をカフェとして営業するため、**厨房を改装**。加えて、地元飲食店との**コラボメニュー開発**や、**地域住民の協力を得て**様々なイベントをカフェで開催。

活用事例②
 蕎麦屋が地元特産のかき揚げをセットメニューに追加するため、**高性能フライヤーを導入**。新規顧客の増加、顧客単価アップを目的として**地元メディアに広告を出稿**。

④IT導入補助金

中小企業・小規模事業者等を対象に、業務効率化や生産性向上による競争力強化の支援を目的として、中小企業・小規模事業者等が単独または連携して導入するITツールの費用の一部を補助する制度

通常枠 自社の業務課題に合わせてITツールで業務のデジタル化を推進する際に申請可能	インボイス枠 インボイス対応類型 インボイス制度に対応した会計ソフト、受発注ソフト、決済ソフトを導入する際に申請可能		電子取引類型 インボイス制度に対応した受発注システムを商流単位で導入する際に申請可能	セキュリティ対策推進枠 サイバー攻撃の増加に伴う潜在的なリスクに対処するため、指定されたサービスの中からクラウドサービスを導入する際に申請可能	複数社連携IT導入枠 サプライチェーンや商業主 席値に属する複数の中小企業/小規模事業者等が連携してITツールを導入する際に申請可能
---	--	--	--	---	--

<詳細> (赤字は令和5年度補正予算での拡充点です)

枠/類型	通常枠		インボイス枠 (インボイス対応に活用可能!)				複数社連携IT導入枠	セキュリティ対策推進枠	
			電子取引類型		インボイス対応類型				
補助事業者	中小企業・小規模事業者等		大企業等		中小企業・小規模事業者等				
補助額	5万円～150万円未満	150万円～450万円以下	インボイス制度に対応した受発注ソフト ～350万円	インボイス制度に対応した会計・受発注・決済ソフト 50万円以下	50万円超～350万円	PC・タブレット等 ～10万円	レジ・券売機等 ～20万円	(1)インボイス枠インボイス対応類型の対象経費(左記同様) (2)消費動向等分析経費 ^(※1) (上記(1)以外の経費) 50万円×参画事業者数 補助上限: (1)+(2)で3,000万円 (3)事務費・専門家費 補助上限:200万円	5万円～100万円
補助率	1/2		2/3	1/2	4/5、3/4 ^(※2)	2/3 ^(※3)	1/2	(1)インボイス枠インボイス対応類型と同様 (2)・(3) 2/3	1/2
補助対象経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料(最大2年分)、導入関連費		クラウド利用料(最大2年分)	ソフトウェア購入費、クラウド利用料(最大2年分)、導入関連費、ハードウェア購入費				サイバーセキュリティサービス利用料(最大2年分) ^(※4)	

(※1)消費動向等分析経費のクラウド利用料は、1年分が補助対象。

(※2)小規模事業者については補助率は4/5。中小企業については補助率は3/4。

(※3)補助額50万円超の際の補助率は、補助額のうち50万円以下については3/4(小規模事業者は4/5)、50万円超については2/3。

(※4)(独)情報処理推進機構(IPA)「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されたサービス

3. 融資制度

日本政策金融公庫で貸上げを優遇する特例

- ・ 貸上げ貸付利率特例制度
- ・ 小規模事業者経営改善資金（マル経）にも貸上げ貸付利率特例制度が創設

貸上げ貸付利率特例制度

○ 国民生活事業

○ 中小企業事業

日本政策金融公庫 国民生活事業では、自社従業員の貸上げに取組む方にご利用いただける「貸上げ貸付利率特例制度」をお取り扱いしています。

ご利用いただける方	新たに事業を開始後3カ月以上の事業者であって、雇用者給与等支給額（注1）の総額が最近の決算期と比較して2.5%以上増加する見込みがある方（注2）
貸付利率	各融資制度に定める利率－0.5%（貸付日から2年間） （※）利率の下限は0.3%
その他	上記以外の融資条件は、各融資制度に定める条件が適用されます。

（注1）雇用者に対する給与等の支給額のことをいいます。雇用者には、パート、アルバイトおよび日雇い労働者も含めますが、法人の役員および個人事業主の家族従業員は含めません。

（注2）最近の決算期において既に増加している方を含み、最近の決算期において雇用者給与等支給額の支出がない方を除きます。

- 一部ご利用いただけない融資制度があります。詳しくは、お近くの支店へお問い合わせください。
- お使いみち、ご返済期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されます。
- 審査の結果、お客さまのご希望に沿えないことがございます。

マル経融資（小規模事業者経営改善資金）

商工会議所や商工会などの経営指導を受けている小規模事業者の商工業者が、経営改善に必要な資金を無担保・無保証人でご利用できる制度です。

● マル経融資（小規模事業者経営改善資金）の概要

ご利用いただける方	商工会、商工会議所又は都道府県商工会連合会の実施する経営指導を受けている小規模事業者（商工業者に限る。）であつて、商工会、商工会議所等の長の推薦を受けた方
融資限度額	2,000万円
ご返済期間 （うち据置期間）	運転資金 7年以内（1年以内） 設備資金 10年以内（2年以内）
利率（年）	[特別利率F]
担保・保証人	無担保・無保証人
併用できる特例制度	設備資金貸付利率特例制度（東日本版）（注1） 賃上げ貸付利率特例制度（注2）

（注1）下記の災害等関連のマル経融資の場合は、東日本大震災関連のみご利用いただけます。

（注2）下記の災害等関連のマル経融資にはご利用いただけません。

小規模事業者経営改善資金（マル経）に「賃上げ貸付利率特例制度」が創設されました 情報登録日：

2024年02月20日

小規模事業者経営改善資金（マル経資金）に「賃上げ貸付利率特例制度」が創設されました。

この制度は、「雇用者給与等支給額が一定以上増加する見込みがある」又は「既に増加している」事業者を対象に、貸付後2年間の利率を0.5%引き下げる特例制度です。

※本特例制度は、一般マル経のみに適用可能。

○制度概要

【対象者】

- ①雇用者給与等支給額が最近の決算期と比較して2.5%以上増加する見込みがある者
- ②最近の決算期において既に2.5%以上増加している者

【貸付利率】

小規模事業者経営改善資金に定める利率から0.5%を控除した利率（貸付日から2年間）

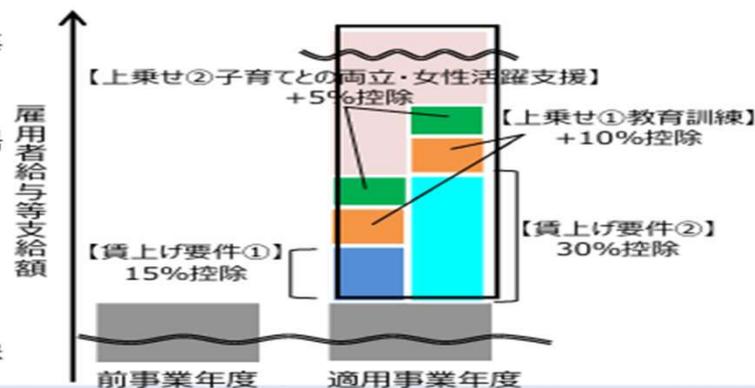
※ただし、当該利率は0.3%が下限

4. 賃上げ促進税制

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、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

中小企業向け 賃上げ促進税制の概要

中小企業向け賃上げ促進税制は、中小企業者等(2ページで詳細記載)又は青色申告書を提出する常時使用する従業員数が1,000人以下の個人事業主が、前年度より給与等支給額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。



制度の概要

✓ 適用期間

R6.4.1~R9.3.31までの間に開始する事業年度が対象
個人事業主については、令和7年~令和9年の各年が対象

適用要件

【必須要件】

雇用人給与等支給額が前年度と比べて、
① 1.5%以上増加していること
又は
② 2.5%以上増加していること



税額控除

控除対象雇用人給与等支給増加額の
① 15%
又は
② 30%
を法人税額又は所得税額から控除

【上乗せ要件①】

教育訓練費の額が前年度と比べて、
5%以上増加していること
適用事業年度の教育訓練費の額が
適用事業年度の雇用人給与等支給
額の0.05%以上であること



税額控除率を10%上乗せ

【上乗せ要件②】 (新設)

適用事業年度中にくるみん認定、くる
みんプラス認定若しくはえるぼし認定
(2段階目以上)を取得したこと、又は
適用事業年度終了の時に於いて、プ
ラチナくるみん認定、プラチナくるみ
んプラス認定若しくはプラチナえるぼ
し認定を取得していること



税額控除率を5%上乗せ

令和6年度税制改正では、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広げ、効果を深めるため、賃上げ要件等について見直しを行った。

【大・中堅企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1

【中小企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

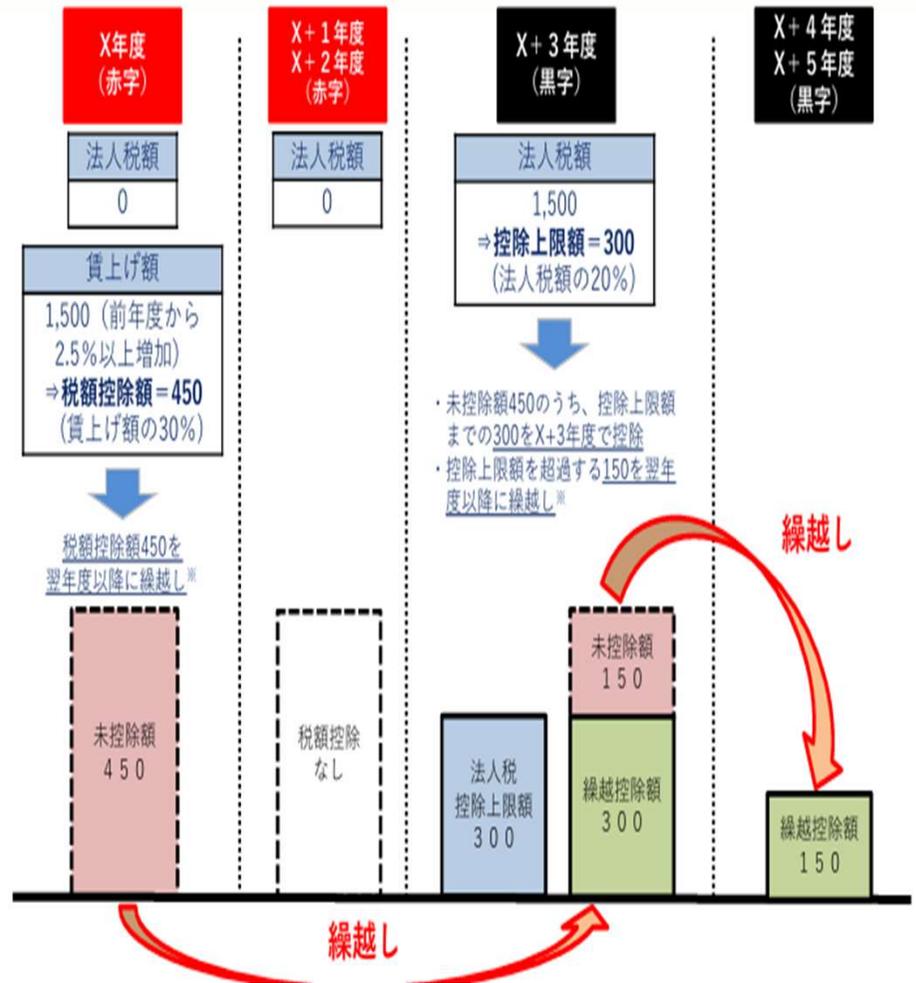
<適用期間：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度>
(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

必須要件 (賃上げ要件)	上乗せ要件① 教育訓練費※2	上乗せ要件② (新設) 子育てとの両立・女性活躍支援※3										
<p>・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※4</p> <table border="1"> <tr><th>継続雇用者の給与等支給額 (前年度比)</th><th>税額控除率※1</th></tr> <tr><td>+3%</td><td>10%</td></tr> <tr><td>+4%</td><td>15%</td></tr> <tr><td>+5% (新設)</td><td>20%</td></tr> <tr><td>+7% (新設)</td><td>25%</td></tr> </table> <p>前年度比+10% ⇒ 税額控除率を5%上乗せ</p> <p>プラチナくるみん or プラチナえるぼし ⇒ 税額控除率を5%上乗せ</p> <p>中小企業も活用可能!</p>	継続雇用者の給与等支給額 (前年度比)	税額控除率※1	+3%	10%	+4%	15%	+5% (新設)	20%	+7% (新設)	25%		
継続雇用者の給与等支給額 (前年度比)	税額控除率※1											
+3%	10%											
+4%	15%											
+5% (新設)	20%											
+7% (新設)	25%											
<p>・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※5 (その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)</p> <table border="1"> <tr><th>継続雇用者の給与等支給額 (前年度比)</th><th>税額控除率※1</th></tr> <tr><td>+3%</td><td>10%</td></tr> <tr><td>+4%</td><td>25%</td></tr> </table> <p>前年度比+10% ⇒ 税額控除率を5%上乗せ</p> <p>プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上 ⇒ 税額控除率を5%上乗せ</p> <p>中小企業も活用可能!</p>	継続雇用者の給与等支給額 (前年度比)	税額控除率※1	+3%	10%	+4%	25%						
継続雇用者の給与等支給額 (前年度比)	税額控除率※1											
+3%	10%											
+4%	25%											
<p>・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等 (資本金1億円以下の法人、農業協同組合等) 又は従業員数1,000人以下の個人事業主</p> <table border="1"> <tr><th>全雇用者の給与等支給額 (前年度比)</th><th>税額控除率※1</th></tr> <tr><td>+1.5%</td><td>15%</td></tr> <tr><td>+2.5%</td><td>30%</td></tr> </table> <p>前年度比+5% ⇒ 税額控除率を10%上乗せ</p> <p>くるみん以上 or えるぼし二段階目以上 ⇒ 税額控除率を5%上乗せ</p>	全雇用者の給与等支給額 (前年度比)	税額控除率※1	+1.5%	15%	+2.5%	30%						
全雇用者の給与等支給額 (前年度比)	税額控除率※1											
+1.5%	15%											
+2.5%	30%											

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※6 (新設)
中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能

繰越控除措置のイメージ

中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越し**が可能となりました。



令和6年度税制改正では、人材投資や働きやすい職場づくりへのインセンティブを付与するため、教育訓練費を増やす企業への上乗せ措置の要件を緩和するとともに、子育てとの両立支援や女性活躍支援に積極的な企業への上乗せ措置を創設

改正後						改正前			
	継続雇用者 給与総額	基本控除率	教育訓練費 +20%⇒+10% 【要件緩和】	女性活躍 子育て支援* 【新設】	合計控除率 最大35%	賃上げ 要件	控除率	教育訓練 +20%	合計 最大30%
大企業 (見直し後)	+3%	10%	+5%	+5%	20%	←	←	+5%	20%
	+4%	15%			25%				30%
	+5%	20%			30%				—
	+7%	25%			35%				—
*プラチナくるみん or プラチナえるぼし									
	継続雇用者 給与総額	基本控除率	教育訓練費 +20%⇒+10% 【要件緩和】	女性活躍 子育て支援* 【新設】	合計控除率 最大35%	賃上げ 要件	控除率	教育訓練 +20%	合計 最大30%
中堅企業	+3%	10%	+5%	+5%	20%	←	←	+5%	20%
	+4%	25%			35%				30%
*プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上									
	全雇用者 給与総額	基本控除率	教育訓練費 +10%⇒+5% 【要件緩和】	女性活躍 子育て支援* 【新設】	合計控除率 最大45%	賃上げ 要件	控除率	教育訓練 +10%	合計 最大40%
中小企業	+1.5%	15%	+10%	+5%	30%	←	←	+10%	25%
	+2.5%	30%			45%				40%
*くるみん or えるぼし二段階目以上									

3年間の措置 (改正前: 2年間)

(*1) 控除上限：当期の法人税額の20%

IV. まとめ

1. 日本商工会議所調査によれば、2024年度に「賃上げを実施（予定含む）」と回答した企業は74.3%で、賃上げは浸透したと言える。一方で人手不足は深刻であり、人手不足を要因とする企業倒産も増加している。実質賃金は一時的にプラスになったが、全般としては引き続きマイナス基調であり、デフレ脱却に向けていまや賃上げは「国是」となった感がある。
2. 中小企業は賃上げ原資に乏しく、「防衛的賃上げ」を迫られているのが実情である。高付加価値化、特に価格転嫁、労務関連施策などにより、業績改善を伴った「前向きな賃上げ」を実現する必要がある。
3. 賃上げを支援する補助金、助成金、融資制度は充実しており、賃上げ促進税制も強化されている。賃上げを支援する諸制度はさらに拡充される方向にある。
4. 支援制度をフル活用して前向きな賃上げを実現したい。そのために、ぜひ社会保険労務士を活用していただきたい。