

中小企業向け 賃上げ促進税制のメリットと 賃金制度の見直しのポイント

資料作成：コンテンツクリエイター 松金 千鶴子

目次

■ 1. はじめに	1
■ 2. 中小企業向け「賃上げ促進税制」とは	1
■ 3. 賃上げ促進税制を活用するメリットと注意点	4
■ 4. 賃金制度見直しのポイント	6
■ 5. まとめ	7

中小企業向け 賃上げ促進税制のメリットと 賃金制度の見直しのポイント

■ 1. はじめに

3月15日に日本労働組合総連合会が発表した2024年春季労使交渉の第1次集計では、中小企業の賃上げ率は4.42%に達し、32年ぶりの高水準になったと話題になりました。政府は今後も「賃上げ促進税制」や賃金引上げに向けた助成金などの支援を行い、企業の賃上げを促すとしています。

そこで、「賃上げ促進税制」の概要から、活用するメリットや注意点、賃金制度見直しのポイントについてご説明いたします。

■ 2. 中小企業向け「賃上げ促進税制」とは

冒頭のとおり、中小企業の賃上げ率が32年ぶりに高水準になったと話題になりましたが、それでも大企業に比べると、中小企業、小規模、零細企業等の賃上げ率は低い傾向にあります。優秀な社員の流出を防ぐためには賃上げなど賃金環境の改善は欠かせないものとなっており、とはいえ、価格転嫁が容易でない中小企業ほど「いざ賃上げをする」ことは実態として厳しいという側面もあります。

「物価上昇を十分に超える持続的な賃上げ」を掲げている政府の施策として、賃上げ促進税制の強化、助成金の支給などを行っていることから、こういった制度を活用しながら社員の賃上げを目指していきたいところです。そこで次では、中小企業向けの「賃上げ促進税制」についてご説明いたします。

(1) 「賃上げ促進税制」とは

賃上げ促進税制とは、企業が一定の賃上げ（社員の給与を増額）をした場合に、賃上げ額の一部を法人税もしくは所得税から税額控除できる制度です。昨年2023年の春闘でも高水準の賃上げが実現されましたが、この流れを一過性のものとせず、構造的・持続的な賃上げを実現するため、「令和6年度税制改正の大綱」において賃上げ促進税制が強化されることとなりました。

賃上げ促進税制の対象となるのは、令和6年4月1日から令和9年3月31日までの期間内に開始する各事業年度です。個人事業主の方については、令和7年～9年の各年が対象となります。対象年度の“前”事業年度に支払った給与

等がない場合は、本制度を利用できないので注意が必要です。

中小企業の「賃上げ促進税制」は、2通り設定されており、“全雇用者”の給与等支給額が前年度比が、

- ・1.5%増の場合は、税額控除率「15%」
 - ・2.5%増の場合は、税額控除率「30%」
- となっています。

(2) 対象となる「中小企業者等」とは

賃上げ促進税制の対象となる「中小企業者等」は、青色申告書を提出していることが前提となり、要件としては以下に該当する企業となります。

- ・資本金の額または出資金の額が「1億円以下」の法人
- ・資本または出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が「1,000人以下」の法人
- ・常時使用する従業員数が「1,000人以下」の個人事業主
- ・協同組合等（中小企業等協同組合、出資組合である商工組合等）

これにくわえて、2以上の大規模法人から3分の2以上の出資を受ける法人を除くなどの細かい要件があるため、自社が該当するかどうかは最寄りの税務署等でご確認いただくと安心です。ちなみに、「中小企業基本法」が定める中小企業者は「製造業・建設業・運輸業、その他」の業種で常時使用する従業員数「300人以下」と定義されており、それ以外の業種はさらに少ない従業員数となることから、大半の中小企業は本制度を活用できると考えて良いでしょう。

(3) 改正のポイント（中小企業向け）

「令和6年度税制改正の大綱」において賃上げ促進税制が強化されたと上述しましたが、今回、中小企業に向けて強化された内容としては、**図表1**のとおりです。

図表 1



《厚生労働省 「賃上げに取り組む経営者の皆様へ～政府は、賃上げに取り組む企業・個人事業主を応援します～」》

https://pc.saiteichingin.info/dl/chinagesokushinzeisei_reaflet.pdf

- ☑ “最大” 税額控除率が40%から「45%」に引き上げ
- ☑ 赤字企業などの賃上げ後押しに向け、「5年間」の「繰越控除」措置の新設
（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) 図表 2

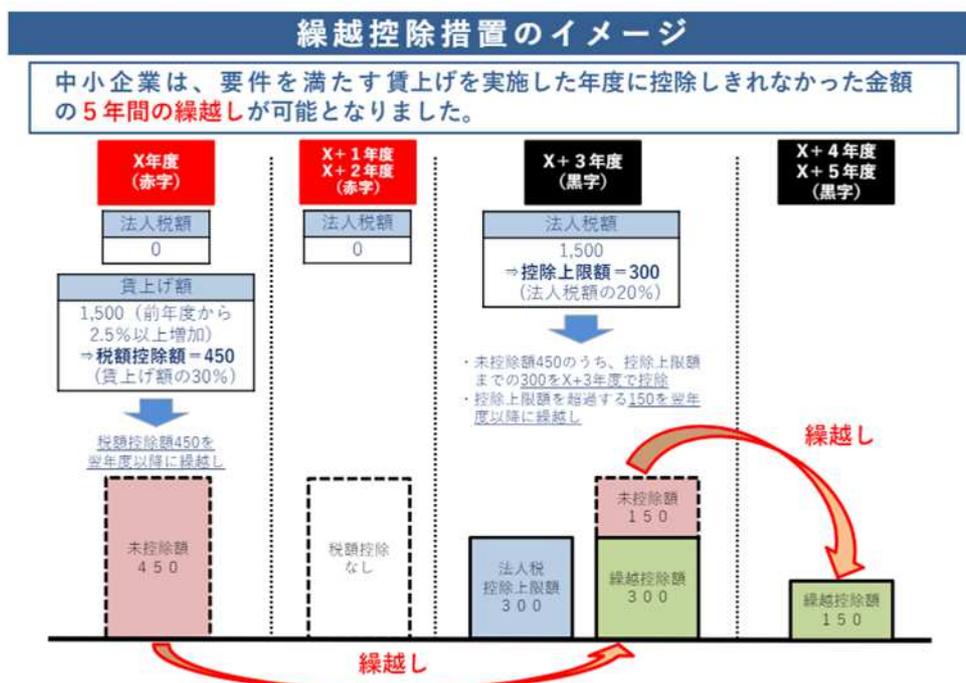
- ☑教育訓練費に係る税額控除率の上乗せ措置緩和（教育訓練費の増加割合が前年度比「5%」以上等である場合に税額控除率「10%」上乗せ）
- ☑子育てとの両立、女性活躍支援に積極的な企業への上乗せ措置の新設（くるみん・えるぼし「2段階目」以上の認定を受けた場合に税額控除率「5%」加算）

2024年4月以降「賃上げ促進税制」	
最大税額控除率	45% (※)
通常要件① 給与等支給額+1.5%	15%
通常要件② 給与等支給額+2.5%	30%
上乗せ要件① 教育訓練	10%
上乗せ要件② くるみん等認定	5%

(※)最大「45%」＝通常②＋上乗せ①＋上乗せ②

なお、今回の賃上げ促進税制については、これまでの制度よりも長い“3年間”の措置期間（従来は2年間）となっているのも大きな特徴です。

図表 2



《厚生労働省 「賃上げに取り組む経営者の皆様へ～政府は、賃上げに取り組む企業・個人事業主を応援します～」》

https://pc.saiteichingin.info/dl/chinagesokushinzeisei_reaflet.pdf

なお、中小企業庁のサイトに掲載されている令和6年度税制改正「賃上げ促進税制」についてのパンフレットは暫定版となっており、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性があります。

■ 3. 賃上げ促進税制を活用するメリットと注意点

ここでは「賃上げ促進税制を活用するメリットと注意点」についてご説明いたします。

(1) 「賃上げ促進税制」を活用するメリットとは

2. で、国を挙げて、賃上げ促進税制を強化するなど企業の賃上げを後押ししようとしていることがご理解いただけたかと思いますが、では実際に中小企業が「賃上げ促進税制」を活用して得られるメリットとは何なのでしょう。主なメリットは次の4つとなります。

- ・メリット1：節税効果
- ・メリット2：人材育成
- ・メリット3：企業イメージの向上
- ・メリット4：人材の確保

以下より、詳しく解説します。

・メリット1：節税効果

2. で「賃上げ促進税制」は企業が一定の賃上げをした場合に、賃上げ額の一部を法人税もしくは所得税から税額控除できると上述しました。すなわち、この制度が適用対象となると、支払う税金が減額できる（＝節税できる）ということになります。改正により、最大税額控除率が40%から「45%」に引き上げられたため、増加した賃金の“最大45%”まで税額控除できます。その分を給与支払いの負担から差し引け、企業の費用負担額を減らせることが大きなメリットです。

・メリット2：人材育成

税額控除率上乗せ要件の一つに“教育訓練費の増加”があります。従来は教育訓練費が前年度比「10%」以上増加した場合に税額控除率が「10%」上乗せされていましたが、今回の改正により教育訓練費「5%」以上の増加で適用となります。社員の教育訓練に取り組む企業に対して、+10%の税額控除率“ボーナス”加算されるイメージです。これにより企業は人材育成に力を入れやすくなり、社員のスキルアップにもつながります。

・メリット3：企業イメージの向上

もう一つの上乗せ要件として、“くるみん・えるぼし「2段階目」以上の認定を受けた場合”があります。認定を受けると税額控除率が「5%」加算されます。くるみん・えるぼし認定を受けることで、対外的に“女性活躍支援に積極的な企業”というイメージを持たれやすくなり、企業の魅力アップにつながります。

・メリット4：人材の確保

慢性的な人手不足に悩む中小企業にとって、優秀な社員の流出を防ぐためには賃上げなど賃金環境の改善は欠かせないものとなっております。賃上げ

を行うことで、社員のモチベーションアップとなり、人材の確保・流出防止につながるだけでなく、生産性の向上にも寄与します。

(2) 「賃上げ促進税制」を利用するにあたっての注意点

企業にも社員にもメリットのある「賃上げ促進税制」ですが、利用するにあたっては注意点が3つあります。

- ・ 注意点1：賃上げをしたのに要件を満たさないことがある
- ・ 注意点2：社会保険料等が増える可能性がある
- ・ 注意点3：支払う法人税額等が多くない場合、節税効果が少ない可能性がある

以下より詳しく解説します。

・ 注意点1

賃上げをしたのに要件を満たさないことがある

2. で上述のとおり、「賃上げ促進税制」は適用する事業年度と前年度の“全雇用者”の給与等支給額で比較をするため、定年等の退職者が多いなど、総額で支払い給与額が減った場合は要件を満たさないことがあるため注意が必要です。また、対象となるのは、パート、アルバイト、日雇い労働者も含む国内雇用者のみの給与となり、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特殊関係者、個人事業主と特殊の関係のある者の給与は含まれないことにも気を付けましょう。

くわえて、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（補助金・助成金等）がある場合には、当該金額を控除して計算する必要もあります。

・ 注意点2

社会保険料等が増える可能性がある

「賃上げ促進税制」を利用することで税金面でのメリットが得られる一方で、社員の給与等アップに伴い社会保険料等が増加する点は念頭に入れておきましょう。会社として支払わなければならない金額全体を見ながら、可能な範囲で賃上げを行う必要があります。一旦賃金を上げると下げることは難しいため、その年の節税効果が得られるメリットだけではなく、それ以降の年に賃上げした給与を払い続けられるかどうか大切なポイントとなります。

・ 注意点3

支払う法人税額等が多くない場合、節税効果が少ない可能性がある

「賃上げ促進税制」の利用で控除される税額の上限は、法人税額または所得税額の「20%」が上限です。支払う法人税額等がそれほど多くない場合、賃上げ促進税制の節税効果を少ない可能性もあります。

以上、賃上げ促進税制を活用するメリットと注意点についてご説明いたしま

した。次に、賃金制度見直しのポイントについてご説明いたします。

■ 4. 賃金制度見直しのポイント

ここまで「賃上げ促進税制」の内容やメリット、注意点について見てきました。「本制度を活用し、賃金制度を見直そう」とお考えの経営者の方もいらっしゃると思います。ここでは、賃金制度見直しのポイントについてご説明いたします。

(1) 賃金制度見直しのポイント7つ

賃金制度見直しのポイントとしては、次の7つとなります。

- ・ポイント①「賃金支払い5原則(労基法 24 条)」を再チェック
- ・ポイント②自社の賃金制度の状況・問題点を把握する
- ・ポイント③賃金水準の調査
- ・ポイント④自社に合った賃金制度・体系を選ぶ
- ・ポイント⑤制度見直しの規模や手段を検討する
- ・ポイント⑥導入シミュレーションを行う
- ・ポイント⑦社員への説明

以下より、詳しく解説します。

・ポイント①「賃金支払い5原則(労基法 24 条)」を再チェック

労働基準法には、労働者が必ず給与を受け取れるように「賃金支払い5原則(24条)」が定められています。原則として、“通貨払い” “直接払い” “全額払い” など法律でどのように定められているか、いま一度ご確認の上、賃金制度の見直しに着手することをお勧めします。

・ポイント②自社の賃金制度の状況・問題点を把握する

賃金見直しの前に必ずしておきたいことの一つに、現行の賃金制度の状況や問題点を把握しておくことがあります。“総額人件費水準”や“社員の構成年齢”などのデータを集めます。

よくある問題点としては「年功序列的で、評価によってあまり差がつかない」「不要と思われる手当が存在している」「定期昇給を続けると人件費の負担が大きくなる」「世間相場と比べて賃金が低いため優秀な人材が辞めてしまう」などがあります。社員に匿名でアンケートをとり、意見を集めるというのも一考です。

・ポイント③賃金水準の調査

ポイント②で賃金制度の問題点の一つとして挙げた「世間相場と比べて賃金が低いため優秀な人材が辞めてしまう」がありますが、これを可能な限り回避していくためにも、世間一般や同業他社の相場のリサーチをお勧めします。具体的には、厚生労働省が毎年ホームページに掲載している『賃金構造基本統計調査』や各種調査機関が発表している調査などを確認しましょう。

・ポイント④自社に合った賃金制度・体系を選ぶ

賃金体系には、大別すると、年功給、職能給、職種給、職務給、業績給の5種類があります。それぞれにメリット、デメリットがあるため、自社に合った賃金制度や体系を選ぶ必要があります。

・ポイント⑤制度見直しの規模や手段を検討する

賃金制度の見直しにあたっては、「どのぐらいの規模で行うか」「どういった手段で行うか」も検討しておく必要があります。例えば、「賃上げ促進税制」を活用し、必要最低限の賃上げを行うのか、あるいは、問題点が色々出てきたため、そこもあわせて抜本的に見直しを行うのか。自社の経営方針、経営体力などを考慮しながら慎重に検討しましょう。

・ポイント⑥導入シミュレーションを行う

見直しの規模や手段が決定したら、導入シミュレーションを何度も繰り返しましょう。シミュレーションをすることでトラブルやリスクなどが見つかります。想定されるトラブル等は予め取り除き、「変更後の制度が自社に合っているか」「不備がないか」を確認しましょう。そうすることでスムーズに新しい賃金制度を導入することができます。

・ポイント⑦社員への説明

シミュレーションで問題がないことが確認できたら、賃金制度を実際に運用していきますが、あわせて実施したいのが、社員への説明です。「賃金制度のどこを変更したか」「変更した意図」「運用方法」などを丁寧に説明します。賃金規定の変更案を作成し、社員に周知するなどし、合意形成を図ります。

■ 5. まとめ

国は『物価高を上回る所得増へ』をスローガンに、持続的で構造的な賃上げの実現に向け、今回ご説明した中小企業向け「賃上げ促進税制」など政策を複数打ち出しています。本税制は、賃上げや人材育成、女性活躍支援などの投資を率先して行う中小企業等が税額控除を受けられるようになり、メリットも大きい制度です。

人材への投資を行うことは、企業イメージの向上や良い人材の確保につながり、慢性的な人手不足に直面している中小企業にとって突破口となる見込みがあります。上述のとおり、本税制を利用するにあたっては注意点もあるため、よく把握した上で、本税制を活用して賃上げを行うかどうか等、総合的にご検討いただけたらと思います。

【著者プロフィール】松金 千鶴子（まつかね ちづこ）

コンテンツクリエイター。20年以上にわたり「社会保険」と「労務」の分野で活動。社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー（FP）、NLP（神経言語プログラミング）マスタープラクティショナーの資格を保有し、これらの専門知識とライティング能力を活かして、企業の成長と発展を支援するコンテンツを提供しています。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
