

最新の賃上げ促進税制と 賃上げが要件となる補助金について

公認会計士・税理士 鶴巻 博行氏

はじめに

2024年度税制改正において、「賃上げ促進税制」が拡大及び延長されました。改正点としては、企業分類について、従前の「大企業」が「大企業」と「中堅企業」に区分されたほか、中小企業に対しては、納税が発生しない赤字企業でも減税額を翌年度以降に適用できるように繰越控除制度（5年間）が創設されました。

加えて、従業員に対する人材育成や福利厚生に対する上乗せ要件が見直され、教育訓練費の適用要件が緩和されたほか、子育てや女性活躍を支援した企業への上乗せ要件が創設されました。

また、このような税制面からの賃上げ促進だけでなく、近年では、賃上げを支給要件とする補助金や、非正規雇用労働者の正規化に対する助成金など、多方面から賃上げを促進する施策が講じられています。

本稿においては、改正後の「賃上げ促進税制」と各種補助金における賃上げの要件や優遇策等について解説します。

1. 賃上げ促進税制について

(1) 概要

賃上げ促進税制は、従業員の賃上げや人材育成への投資に積極的な企業が、要件に応じて所定の税額控除を受けられる制度です。

これまで「大企業向け」と「中小企業向け」で内容が分かれていましたが、2024年度の税制改正で、「中堅企業向け」が新設されました。中小企業向けの制度では給与などの増加額に対する一定の控除率を法人税（個人事業主の場合は所得税）から税額控除することができます。

なお、中小企業においても、制度の要件を満たす場合には、中堅企業向けや大企業向けの制度を適用することも可能です。

(2) 中小企業向け制度の詳細

①適用要件と控除率

中小企業向け「賃上げ促進税制」は、青色申告書を

提出している中小企業者等（資本金1億円以下の法人、又は従業員数1,000人以下の個人事業主）が、一定の要件を満たした上で、前年度より雇用者給与等支給額（全雇用者に対する給与等の支給額）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です。なお、給与支払額の定義は以下のとおりで、雇用者給与等支給額には、役員に対する報酬や役員の親族等に対する給与は含まれません。

<給与等支給額とは>

国内雇用者（パート、アルバイト、日雇い労働者も含みますが、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は含まれません。）に対する給与等（俸給・給料・賃金・歳費及び賞与並びに、これらの性質を有する給与〈所得税法第28条第1項に規定する給与所得〉をいいます。退職金など、給与所得とならないものについては、原則として給与等に該当しません。）の支給額をいいます。

中小企業向けの適用要件と控除率は下表のとおりで、給与等支給額の増加率に応じた控除に加えて、人材育成や福利厚生など一定の要件を満たす場合には控除率が上乗せされ、最大で給与等支給額の増加額の45%が税額控除されることとなります（ただし、控除上限額は法人税額の20%となります）。

【中小企業向けの適用要件と控除率】

| 適用要件 | | 控除率 |
|-------|---|------|
| 通常要件 | 全雇用者の給与等支給額が前年度と比べて1.5%以上増加 | 15% |
| | 全雇用者の給与等支給額が前年度と比べて2.5%以上増加 | 30% |
| 上乗せ要件 | 教育訓練費の額が前年度と比べて5%以上増加し、かつ、全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上であること | +10% |
| | 企業の子育て支援策等に対する所定の認定 | +5% |

②上乗せ要件（教育訓練費）

教育訓練費とは、国内の雇用者の職務に必要な技術

又は知識を習得させ、又は向上させるために支出する費用のうち一定のものをいいます。

具体的には、企業が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金や外部施設使用料等）、他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費等）、他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費等）などをいいます（下表参照）。なお、役員や役員の親族、個人事業主本人とその親族などの特殊関係者に対するものは対象となりません。

また、適用年度及び前年度に実施した教育訓練の実施時期、実施内容および実施期間、受講者の氏名等、支払証明（領収書等）を記載した明細書を作成し保存しておく必要があります。

教育訓練費の具体例としては以下のようなものが該当します。

<教育訓練費の具体例>

- 大学等の教授等による座学研修や専門知識の伝授のほか、技術指導員等による技術・技能の現場指導などを行う費用
- 外部の専門家・技術者に対し、契約により、継続的に講義・指導等の実施を依頼する場合の費用
- 講義・指導の対価として外部講師等に支払う報酬や招聘に要する交通費、宿泊費、食費等
- 施設、設備等を賃借又は使用して、教育訓練等を自ら行う費用（施設費、会場費、レンタル料など）
- 職務に必要な技術・知識の習得又は向上のため、教育訓練等を行っている外部教育機関（民間教育会社、公共職業訓練機関、商工会議所等）に委託して行う教育訓練等の費用
- 他の者が行う教育訓練等の講座等（研修講座、講習会、研修セミナー、技術指導等）に参加させるための授業料、受講料、参加料、指導料、通信教育に係る費用等
- 大学院コース等に参加させる場合に大学院等に支払う授業料等聴講に要する費用

③上乗せ要件（子育て支援策等）

子育て支援策等に対する上乗せ控除を受ける要件としては、下表のいずれか（「くるみん」又は「えるぼし」）による認定が要件となっています。

| 認定制度 | 認定制度の内容 |
|--------------------|---|
| くるみん 以上 | 次世代育成支援対策推進法に基づいて一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成して一定の基準を満たした企業として厚生労働大臣から「くるみん認定」を受けること |
| えるぼし 二段階目 以上 | 一般事業主行動計画の策定を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業として、厚生労働大臣の「えるぼし認定」を受けること |

両制度とも、基準の充足度に応じてランクが設定されており、「くるみん」では2区分、「えるぼし」では3区分で評価されています。

上記の「くるみん」認定及び「えるぼし」認定（二段階目以上）については、「賃上げ促進税制」の適用を受けられる事業年度中に認定を取得した場合が対象となります。

なお、「くるみん」認定については、2022年4月1日以降の基準を満たした「くるみん」認定を取得した場合に限り適用が可能であり、それ以前の基準で取得したのものについては適用要件の対象となりませんので留意してください。

④繰越税額控除制度（中小企業向けのみ）

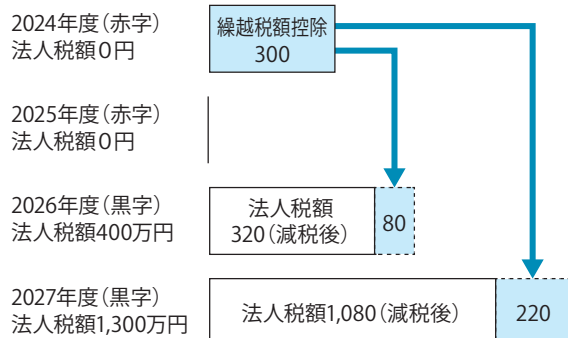
これまで賃上げ促進税制を活用できなかった赤字企業についても、賃上げを促進する観点から「繰越税額控除制度」が創設されました。中小企業者等税額控除限度額（雇用者給与等支給増加額×控除率）のうち控除しきれない額（繰越税額控除限度超過額）がある場合には、5年間の繰越が認められます。

未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告で、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要となり、また、繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用が可能となりますので留意してください。

【具体例】

2024年度に賃上げし、給与等支給額の増加額が1,000万円（増加率3.0%）の企業の場合
⇒繰越税額控除額300万円（1,000万円×30%）

【繰越税額控除制度のイメージ図】



上記の具体例では、2024年度の法人税申告で「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要となります。また、2024年度及び2025年度の法人税申告で「繰越税額控除限度超過額の明細書」を提出する必要があります。

その後、税額控除の適用を受ける2026年度及び2027年度では、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している必要があります（2025年度は増加していません）。

でも問題ありません)、法人税申告で「控除の対象となる繰越税額控除限度超過額、控除を受ける金額及び当該金額の計算に関する明細を記載した書類」を提出する必要があります。

⑤具体例

中小企業向けを適用する場合の具体例は、以下のようになります。

<賃上げ及び教育訓練を実施した場合の例>

- 賃上げにより全雇用者への給与等支給額が前年比で500万円増加(増加率2.5%以上)
- 従業員に対する研修等により、教育訓練費が前年比で5%以上増加(かつ全雇用者への給与等支給額の0.05%以上)
- 控除率=30%(通常要件)+10%(上乗せ要件)=**40%**

①税引前当期利益5,000万円、法人税(減税前)1,200万円の場合
 税額控除額=500万円×40%=200万円
 控除限度額=1,200万円×20%=240万円⇒**減税額200万円**

②税引前当期利益1,500万円、法人税(減税前)300万円の場合
 税額控除額=500万円×40%=200万円
 控除限度額=300万円×20%=60万円⇒**減税額60万円***
 ※控除しきれない140万円は翌年度に繰越し

(3) 中堅企業向け制度の詳細

①適用要件と控除率

2024年度の税制改正では、「中堅企業向け」の賃上げ促進税制が新設されました。中堅企業とは、青色申告書を提出する法人で常時使用する従業員の数が2,000人以下の企業又は個人事業主とされていますので、中小企業も含まれることとなります。このため、適用要件を満たす場合には、中小企業は有利な方を適用することが可能です。

なお、中堅企業のうち資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及び経済産業省への届出が必要となります。

<マルチステークホルダー方針とは>

法人が事業を行う上での、従業員や取引先等の様々なステークホルダーとの関係の構築の方針として、賃金引上げ、教育訓練等の実施、取引先との適切な関係の構築等の方針を記載したものをいいます。

また、中小企業向けの制度と同様に、人材育成や福利厚生など一定の要件を満たす場合には、控除率が上乗せされ、最大での給与等支給額の増加額の35%を税額控除されることとなります(ただし、控除上限額は法人税額の20%となります)。

なお、中小企業向けと異なり、先述の「繰越控除制度」は設けられていませんので留意してください。

下表のとおり、中小企業向けとの大きな違いは、中小企業向けが、「雇用者給与等支給額(全雇用者

に対する給与等の支給額)」の増加が要件でしたが、中堅企業向けでは「継続雇用者給与等支給額」の増加が要件となっている点にあります。

【中堅企業向けの適用要件等】

| 適用要件 | | 控除率 |
|-------|--|-----|
| 通常要件 | 継続雇用者の給与等支給額が前年度と比べて3.0%以上増加 | 10% |
| | 継続雇用者の給与等支給額が前年度と比べて4.0%以上増加 | 25% |
| 上乗せ要件 | 教育訓練費の額が前年度と比べて10%以上増加し、かつ、全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上であること | +5% |
| | 企業の子育て支援策等に対する所定の認定 | +5% |

②継続雇用者

「継続雇用者」とは、以下のように定義されています。

<継続雇用者とは>

前事業年度及び適用事業年度の全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者であって、前事業年度及び適用事業年度の全ての期間において雇用保険の一般被保険者であり、かつ前事業年度及び適用事業年度の全て又は一部の期間において高齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象となっていない者をいいます。

具体的には、前年度と当年度の期間(24か月間)に欠けることなく各月勤務している雇用保険適用の従業員で、前年度及び当年度のいずれかに中途入社した従業員や退職した従業員は含まれません。また、途中で定年等により継続雇用制度に移行した従業員も含まれません。

例えば、下表のように、前年度(2023年)及び当年度(2024年度)の期間の一部しか在籍していないAさん、前年度及び当年度の期間の途中で入社したB

| | 2023年度 | | | | | | | | | | | |
|---|--------|---|---|----|---|---|----|----|----|---|---|---|
| | 4月 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 |
| A | | | | 入社 | | | | | | | | |
| B | | | | | | | | | | | | |
| C | | | | | | | | | | | | |
| D | | | | | | | | | | | | |

| | 2024年度 | | | | | | | | | | | |
|---|--------|---|----|----|---|----|----|----|----|---|---|---|
| | 4月 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 |
| A | | | | | | 退職 | | | | | | |
| B | 入社 | | | | | | | | | | | |
| C | | | 退職 | | | | | | | | | |
| D | | | | 定年 | | | | | | | | |

↑定年のため継続雇用制度に移行

さん、前年度及び当年度の期間中に退職したCさんは「継続雇用者」に該当しません。また、Dさんは前年度と当年度の期間（24か月間）に欠けることなく各月勤務していますが、途中で定年により継続雇用制度に移行しているため「継続雇用者」に該当しません。

③中堅企業向けと中小企業向けの選択

このように、賃上げの要件が両制度で異なりますので、中小企業向け制度の適用に該当しない場合であっても、中堅企業向け制度の適用に該当する場合があります。

具体的には、中小企業向けは雇用者給与等支給額（全雇用者に対する給与等の支給額）で判定するため、個々の従業員に対しては十分な賃上げを実施している、ITの導入、機械による自動化、事業の見直しによる組織再編等により従業員数が減少している場合には該当しないケースもありますが、中堅企業向けの適用には該当するでしょう。

一方で、十分な賃上げを実施できていない企業でも、事業の拡大等により従業員数が大きく増加している場合には、中小企業向けの適用に該当するケースもあります。

【両制度の具体的な検討】

| 企業の現況 | 検討内容 |
|---------------------------------|-------------------|
| 十分な賃上げを実施したが、自動化等により総人件費が減少している | 中堅企業向けに該当する可能性を検討 |
| 賃上げは不十分だが、事業拡大により総人件費が増加している | 中小企業向けに該当する可能性を検討 |
| 賃上げを実施し、従業員数にもあまり増減が無い | 両制度を検討し有利な方を摘要 |

④上乗せ要件（教育訓練費）

教育訓練費の内容は先述の中小企業向けと同様ですが、上乗せ要件が前年度比で10%以上増加となっております。中小企業向けと比べて加重されています。

⑤上乗せ要件（子育て支援策等）

子育て支援策等に対するの上乗せについては中小企業向けと同様に「くるみん」又は「えるぼし」のいずれかの認定が上乗せの要件となっておりますが、中小企業向けと比べて高い基準が必要となっております。

| 認定制度 | 適用要件 |
|------|----------|
| くるみん | プラチナくるみん |
| えるぼし | 三段階目以上 |

⑥具体例

中堅企業向けを適用する場合の具体例は、以下のようになります。

<賃上げ及び教育訓練を実施した場合の例>

- 賃上げにより継続雇用者への給与等支給額が前年比で500万円増加（増加率3.0%以上）
- 従業員に対する研修等により、教育訓練費が前年比で10%以上増加（かつ全雇用者への給与等支給額の0.05%以上）
- 控除率=10%（通常要件）+5%（上乗せ要件）=15%

①税引前当期利益5,000万円、法人税（減税前）1,200万円の場合
 税額控除額=500万円×15%=75万円
 控除限度額=1,200万円×20%=240万円⇒**減税額75万円**

②税引前当期利益1,500万円、法人税（減税前）300万円の場合
 税額控除額=500万円×15%=75万円
 控除限度額=300万円×20%=60万円⇒**減税額60万円***
 ※控除しきれない15万円の繰越はなし

(4) 大企業向け制度の詳細

①適用要件と控除率

大企業向けの賃上げ税制の対象は、企業規模の要件はなく、青色申告書を提出する全企業又は個人事業主であり、中小企業や中堅企業も含まれる全企業向けとなっています。

なお、中堅企業向けと同様に、「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」もしくは「従業員数2,000人超」の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及び経済産業省への届出が必要となります。

また、中小企業向け、中堅企業向けの制度と同様に、人材育成や福利厚生など一定の要件を満たす場合には、控除率が上乗せされ、最大で給与等支給額の増加額の35%を税額控除されることとなります（ただし、控除上限額は法人税額の20%となります）。

先述の「中堅企業向け」と同様に、「継続雇用者給与等支給額」の増加が要件となっており、下表のとおり、その増加率に応じて控除率が4段階に区分されています。

【大企業向けの適用要件と控除率】

| 適用要件 | | 控除率 |
|-------|--|-----|
| 通常要件 | 継続雇用者の給与等支給額が前年度と比べて3.0%以上増加 | 10% |
| | 継続雇用者の給与等支給額が前年度と比べて4.0%以上増加 | 15% |
| | 継続雇用者の給与等支給額が前年度と比べて5.0%以上増加 | 20% |
| | 継続雇用者の給与等支給額が前年度と比べて7.0%以上増加 | 25% |
| 上乗せ要件 | 教育訓練費の額が前年度と比べて10%以上増加し、かつ、全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上であること | +5% |
| | 企業の子育て支援策等に対する所定の認定 | +5% |

通常要件の控除率は、「継続雇用者給与等支給額」の増加率が7%以上の時に最大で25%となっています。中堅企業向けでは、「継続雇用者給与等支給額」の増加率が4%以上の時に最大で25%となりますので、一般的な中小企業は中小企業向けと中堅企業向けの選択となり、大企業向けは大企業の子会社や関連会社を選択する制度となるでしょう。

なお、大企業向けについても「繰越税額控除制度」は設けられていませんので留意してください。

② 上乗せ要件

教育訓練費については中堅企業の要件と同じで、子育て支援策に等に対する上乗せについては同様に「くるみん」又は「えるぼし」のいずれかの認定が要件となっていますが、大企業向けでは最も高い基準の認定が必要となっています。

| 認定制度 | 適用要件 |
|------|----------|
| くるみん | プラチナくるみん |
| えるぼし | プラチナえるぼし |

(5) まとめ

上述のように、各制度において適用要件や控除率が異なりますので、いずれが適用可能かを検討しておく必要があります。複数の制度を適用可能な場合にはいずれが有利かを検討する必要があります。

| | 賃上げの内容 | マルチステークホルダー方針 | 繰越控除制度 |
|------|-------------------------|---------------|--------|
| 中小企業 | 全雇用者の給与等支給額の増加率が1.5%以上 | 不要 | 摘要あり |
| 中堅企業 | 継続雇用者の給与等支給額の増加率が3.0%以上 | 一定規模以上の企業は必要 | なし |
| 大企業 | 継続雇用者の給与等支給額の増加率が3.0%以上 | 一定規模以上の企業は必要 | なし |

なお、上記の制度は2024年4月1日以後に開始する事業年度から適用になります。2024年3月31日までに開始する事業年度においては、改正前の制度（下表参照）が適用され、適用要件や控除率が異なりますので留意してください。

【中小企業向け（2024年3月31日までに開始する事業年度）】

| | 適用要件 | 控除率 |
|-------|------------------------------|------|
| 通常要件 | 全雇用者の給与等支給額が前年度と比べて1.5%以上増加 | 15% |
| 上乗せ要件 | 全雇用者の給与等支給額が前年度と比べて2.5%以上増加 | +15% |
| | 教育訓練費の額が前年度と比べて10%以上増加していること | +10% |

2. 賃上げが要件となる補助金

ここからは、賃上げが要件となる中小企業向け補助金の代表的なものとして、「ものづくり補助金」「中小企業省力化投資補助金」「大規模成長投資補助金」について、その概要を紹介します。

(1) ものづくり補助金

「ものづくり補助金（ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金）」とは、中小企業者等が今後複数年にわたり相次いで直面する制度変更（働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入等）等に対応するため、中小企業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を行うための設備投資等を支援する補助金です。

国の予算措置により、不定期で公募が行われ、2024年3月の第18次公募では4つの申請枠があり、それぞれの対象設備等は下表の通りでした。

| 申請枠 | 補助対象設備 | 補助上限額 ※1 | 補助率 ※2 |
|--------------------------|---|----------------|--------|
| 省力化（オーダーメイド）枠 | 人手不足の解消に向けて、デジタル技術等を活用した専用設備（オーダーメイド設備）の導入等により、革新的な生産プロセス・サービス提供方法の効率化・高度化を図る取り組みに必要な設備・システム投資等 | 750万～8,000万円 | 1/2 |
| 製品・サービス高付加価値化枠（通常類型） | 革新的な製品・サービス開発の取り組みに必要な設備・システム投資等 | 750万～1,250万円 | 1/2 |
| 製品・サービス高付加価値化枠（成長分野進出類型） | 今後成長が見込まれる分野（DX・GX）に資する革新的な製品・サービス開発の取り組みに必要な設備・システム投資等 | 1,000万～2,500万円 | 2/3 |
| グローバル枠 | 海外事業を実施し、国内の生産性を高める取り組みに必要な設備・システム投資等 | 3,000万円 | 1/2 |

※1. 大幅賃上げに係る補助上限額の引き上げの特例により、各申請枠に100万円から2,000万円の上乗せあり（申請枠、従業員規模等による）

※2. 小規模事業者等において補助率が2/3となる申請枠がある

上記のように、補助上限額及び補助率も高く、中小企業が設備投資をする際には、優先的に検討すべき補助金と言えます。

● 基本要件

応募に際しては、以下の基本要件を満たす3から5年の事業計画を策定する必要があります。

< 提出する事業計画の基本要件 >

- 事業者全体の付加価値額を年平均成長率3%以上増加
- 給与支給総額を年平均成長率1.5%以上増加
- 事業場内最低賃金（事業場内で最も低い賃金）を地域別最低賃金+30円以上の水準にする

なお、上記要件の「給与支払総額」とは、全従業員（非常勤を含む）及び役員に支払った給与等（給料、賃金、賞与及び役員報酬等）であり、賃上げ促進税制における範囲と異なりますので留意してください。

●大幅賃上げに係る補助上限額引き上げの特例

基本要件に加えて、以下の要件を満たす事業計画を策定している場合には、補助上限額が引上げられます。

<特例を申請するための要件>

- 基本要件に加え、給与支給総額を更に年平均成長率4.5%以上(合計で年平均成長率6%)増加
- 基本要件に加え、毎年、事業場内最低賃金を年額+50円以上増額
- 応募時に上記の達成に向けた具体的かつ詳細な事業計画の提出

なお、この追加要件が未達の場合には、通常の補助上限額との差額分について、補助金を返還する必要があります。

●審査

ものづくり補助金は公募による申請が審査され、これまでの採択率は概ね50%で推移しています。この審査では技術面、事業化面、政策面が評価されますが、加点項目の1つとして「賃上げ加点」があり、「給与支給総額の増加」、「事業場内最低賃金の水準」が加点の対象となります。

加点の詳細は公開されていませんが、申請に対する採択率が概ね50%で推移しているなかで、一般的に、加点された事業者が採択されやすくなると見られています。

(2) 中小企業省力化投資補助金

「中小企業省力化投資補助金」は、中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするため、人手不足に悩む中小企業等に対して、IoT、ロボット等の人手不足解消に効果がある汎用製品を導入するための事業費等の経費の一部を補助することにより、簡易で即効性がある省力化投資を促進し、中小企業等の付加価値額や生産性向上を図るとともに、賃上げにつなげることを目的としています。

この制度では、省力化に資するとして中小企業庁が認定した製品カテゴリに属する製品であり、工業会及び中小企業省力化投資補助金事務局の審査により省力化基準を満たすとされ、さらに中小企業庁が承認したものが、中小企業省力化投資補助金事務局のカタログに登録され、ホームページに掲載されます。

中小企業は、このカタログに掲載された機械等の設備投資を行う場合に補助の対象となります。

補助率及び補助上限額は、従業員数に応じて下表のとおりとなっています。

| 従業員数 | 補助率 | 補助上限額 |
|-------|-------|---------|
| 5人以下 | 1/2以下 | 200万円 |
| 6~20人 | | 500万円 |
| 21人以上 | | 1,000万円 |

なお、大幅な賃上げを実施する場合には、補助上限額が1.5倍となります。

●基本要件

この補助金によりカタログに登録された省力化製品を導入する際には、機械等の販売事業者と共同で事業計画の策定及び申請を行う必要がありますが、事業計画では下表の目標に対して各要件を満たす必要があります。

| 目標項目 | 基本要件 |
|-------|--|
| 労働生産性 | 補助事業終了後3年間で、申請時と比較して労働生産性を年平均成長率(CAGR)3.0%以上向上 |
| 賃上げ | 事業場内最低賃金を45円以上増加させ、また、給与支給総額を6%以上増加させること |

なお、上記要件の「給与支払総額」は、「ものづくり補助金」の要件と同様に、全従業員（非常勤を含む）及び役員に支払った給与等（給料、賃金、賞与及び役員報酬等）とされています。

●人手不足の状態にあることの確認

このほか、この補助金は人手不足に対応する省力化に対する補助を目的としたものであることから、企業が人手不足の状態にあることを確認するものとして、以下のいずれかの資料等により事業計画で説明する必要があります。

<人手不足を確認する資料>

- 限られた人手で業務を遂行するため、直近の従業員の平均残業時間が30時間を超えている
- 整理解雇に依らない離職・退職によって従業員が前年度比で5%以上減少している
- 採用活動を行い求人掲載したものの、充足には至らなかった

●審査

補助金の審査においては、省力化の効果のほか、賃上げへの取組み状況が着眼点として挙げられています。

この補助金は、事務局のカタログに掲載された工業製品（機械等）であれば補助の対象となり、販売者との共同申請であることから、申請に当たっての企業負担が大きくありません。このため、導入を検討している機械等がカタログに掲載されている場合には、積極的に活用を検討すべきでしょう。

(3) 大規模成長投資補助金

「大規模成長投資補助金(中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金)」は、中堅・中小企業が、持続的な賃上げを目的として、足元の人手不足に対応した省力化等による労働生産性の抜本的な向上と事業規模の拡大を図るために行う、工場等の拠点新設や大規模な設備投資に対して補助を行う制度です。

補助額も大きく、事業規模拡大や新規事業投資に伴う工場の新設など、10億円以上の大規模な設備投資を行う際には検討すべき補助金と言えます。

常時使用する従業員数が2,000人以下の中堅・中小企業が対象ですが、一定の要件を満たす場合、中堅・中小企業を中心とした共同申請(最大10社までのコンソーシアム形式)も対象となります。

この補助金の補助率は1/3以下、補助上限額は50億円となっており、大規模な設備投資が対象となります。

●申請要件

申請にあたっては、作成する事業計画が下表の要件を満たす必要があります。

| 項目 | 要件 |
|------|--|
| 投資規模 | 投資額10億円以上 |
| 賃上げ | 補助事業の終了後3年間の対象事業に関わる従業員等1人当たり給与支給総額の年平均上昇率が、事業実施場所の都道府県における直近5年間の最低賃金の年平均上昇率以上 |

上記のように、事業場所の最低賃金の上昇率(茨城県の場合は3.0%)以上に賃上げを実施する必要があるほか、その賃上げ目標を従業員等に表明の上、達成することが要件となっています。

なお、目標を従業員等に表明しなかった場合や1人当たり給与支給額が、申請時の1人当たり給与支給額を下回っている場合、目標が未達成となった場合には、補助金返還が必要となる場合がありますので留意する必要があります。

●補助対象経費

補助の対象となる経費は下表のとおりであり、土地は対象外となっていますが、建物が含まれる点が他の補助金とは大きく異なる特徴です。注意点として、交付決定より前に契約(発注含む)を行った経費が補助対象外となることが挙げられます。例えば、不動産売買契約等に基づき手付金を支払っている場合などは本補助金の対象外となります。

●審査

書面審査及び外部有識者へのプレゼン審査等を経て採択されますが、審査に際しては、経営力、先進性・成長性、地域への波及効果、費用対効果、

実現可能性が定量的、定性的にそれぞれ評価され、採択事業者が決定されます。

また、申請に際して金融機関による確認書が提出され、当該金融機関の担当者がプレゼン審査に同席した場合には審査で加点されます。

【補助対象となる経費】

| 項目 | 補助対象の内容 |
|---------|--|
| 建物費 | 専ら補助事業のために使用される事務所、生産施設、加工施設、販売施設、検査施設、共同作業場、倉庫その他事業計画の実施に不可欠と認められる建物の建設、増築、改修、中古建物の取得に要する経費(単価100万円(税抜き)以上) |
| 機械装置費 | 専ら補助事業のために使用される機械装置、工具・器具(測定工具・検査工具等)の購入、製作、借用に要する経費(単価100万円(税抜き)以上) |
| ソフトウェア費 | 専ら補助事業のために使用される専用ソフトウェア・情報システム等の購入・構築、借用、クラウドサービス利用に要する経費(単価100万円(税抜き)以上) |
| 外注費 | 補助事業遂行のために必要な加工や設計、検査等の一部を外注(請負・委託)する場合の経費 |
| 専門家経費 | 補助事業遂行のために依頼した専門家に支払われる経費 |

おわりに

中小企業では、いち早く進む地方における高齢化による労働力不足という課題に直面していますが、人材確保や人材流出防止は企業の持続可能性を左右する問題となっています。

労働力市場は売手市場となっているなか物価高騰とも重なり、継続的な賃上げは中小企業にとっても不可欠な状況となっています。賃上げ促進税制を活用するほか、各種補助金制度を活用し、省力化、生産性の向上から賃上げにつながるサイクルを構築していく必要があるでしょう。

なお、本誌を編集している筑波総研(株)では、認定経営革新等支援機関として各種補助金制度の申請支援を行っています。これらの補助金の活用を検討する際には、担当者等に相談してはいかがでしょうか。

※各補助金の詳細や最新の募集スケジュール等については下記のホームページをご参照ください。

(ものづくり補助金)

<https://portal.monodukuri-hojo.jp/>

(中小企業省力化投資補助金)

<https://shoryokuka.smrj.go.jp/>

(大規模成長投資補助金)

<https://seichotoushi-hojo.jp/>