

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE



[10]
2024

2024年10月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば
当事務所までお問い合わせください。



- ◆役員退職金 功績倍率3倍はなぜ？
- ◆今から備える！年末調整で行う定額減税
- ◆中小企業退職金共済制度について
- ◆過去最大の引上げとなった最低賃金
- ◆いよいよ始まる賃金のデジタル払い
- ◆試用期間を延長する際の注意点
- ◆令和7年度 賃上げ支援へ助成金拡充 業績に応じ加算措置
- ◆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



役員退職金 功績倍率 3倍はなぜ?

経営者などが退任時に受ける「役員退職金」は、法人の税務のなかで最も納税者と課税当局の対立要因になりやすいテーマだ。これまで多くの企業が国税と戦い、そして敗れてきた。特に役員退職金の金額の妥当性を問う上での重要項目である「功績倍率」とはどのようなものか。

(2面につづく)

気象庁が南海トラフ地震臨時情報として「巨大地震」に運用が始まった。情報にはほかに「巨大地震警戒」がある。警戒の場合、地震発生後の避難では間に合わない恐れがある住民を対象に1週間程度の「事前避難」を求めるが「注意」でこうした行動を求めない。今回の気象庁による迅速な情報発信を支持したい。あとで「オオカミ少年」などの批判を受ける結果とならうとも、さまざまなデータを検証し、科学的に分析・判断してアナウンスすればいい。▼東京帝国大学の助教だった今村明恒が「50年以内に関東で大地震が起きるとする論文を発表したのは1905年のこと。すると、いたずらに世間の不安を煽る妄言だと非難され、地震学の權威からは根拠のない浮説にすぎない」と猛烈な批判を浴びた。だが、この論文の主題は「大地震への備えを人々に促すこと」にあった。▼1923年に関東大震災が起きると、世間は手のひらを返したように今村を「地震の神様」と称賛。震災の翌年には皇太子(後の昭和天皇)に、江戸期に比べて東京の防災対策が退歩したと緊急演説した。▼列島で頻発する地震のたびに「地震は防ぎようがないが、震災は軽減できる」という今村の言葉を、この国は税金を正しく使って実践できているのか不安になる。

(1面のつづき)

誰だって退職金はなるべく多くもらいたい。長年にわたり事業の軌取り役を務めてきた経営者であればなおさらだ。オーナー経営者が自分自身の退職金をどれだけの金額に設定しようが、誰にも文句はいわれたくない。ところが現実にはそうはいかず、中小事業者が受け取る役員退職金は、国税に否認されやすい項目の一つだ。役員退職金を巡る税法上の規定は、法人税法34条と施行令70条に置かれている。しかし退職給与として相当であると認められる金額を超える部分については「過大」な部分と否認する。過大かどうかを判断するに何門までが妥当で、何円かが過大かは分からない。

明確な規定がない中、実務上では過去に積み上げられた判例の蓄積から導き出された、ある一つの計算式が用いられている。役員退職金を巡る裁判などたびたび出される「退職慰労金×最終の役員報酬月額×役員勤務年数÷功績倍率」という計算式だ。法律などで明文化されていないものの、この計算式が現状では退職金を算出するための唯一のルールといえる。しかし計算式を用いるとしても、それでも納税者と課税当局の対立は絶えない。なぜならば計算式のなかにも、解釈の余地を残す部分があるからだ。なかでも特にめやうしいのが「功績倍率」だ。功績倍率とは、退職する役員が法人にもたらした「貢献」を退職金の額に反映させるための補正率のようなものといえる。そして実務においては、この功績倍率は「3倍」として計算するのが通例だ。前出の計算式に「3倍」を当てはめると、「最終月の役員報酬×勤務年数」に3を掛け合わせた額が、妥当な退職金となる。多くの税理士も顧問先の指導に当たっては3倍を超えないよう指導し、国税も3倍を超えないと「過大」と判断する一つの目安にしている。

だが、なぜ功績倍率は3倍なのか。それは昭和40・50年代にあったいくつかの裁判で、「3倍が妥当」とされたことが判例として生かされている。昭和55年に東京地裁が下した判決では、功績倍率について「同業種、類似規模の法人を抽出し、その功績倍率を基準とすることは合理的である」と判示した。その根拠として、昭和47年時点の民間調査で、役員退職金の計算根拠を持っている682社のうち154社が前述の「退職慰労金×最終の役員報酬月額÷役員勤務年数×功績倍率」という計算式を利用していたこと、その平均功績倍率が社長3.0、専務2.4、常務2.2、平取締役1.8、監査役1.6であったことを挙げている。

またこの裁判では、原告と同じ下谷税務署(現・東京上野税務署)と、原告と同業種の不動産業者を抽出し、功績倍率を調べるための抽出件数が僅少であり、かつ、当該法人と最高功績倍率を示す同業類似法人とが極めて類似していること、納税者の訴えを却下。それどころか課税庁が主張した「3」すら下回る「1・18」という倍率を用いるよう命じた。他にも「2・5」「1・4」「2・3」など、裁判の結果3倍を下回る功績倍率が適用された例は枚挙にいとまがない。裁判所は、功績倍率は類似した業種や規模の法人から導き出されるというが、役員報酬と同様に、同業他社の平均的な功績倍率など納税者は知りようがない。そのため納税者としては、リスクが最も少ない「3倍」を当てはめつつ、それでも否認される可能性がゼロではないと覚悟しておく必要がある。

平成29年の東京地裁判決では、原告の業者が「6・49の功績倍率を採用、課税庁側が県内の類似法人の退職金などを基に平均功績倍率を「3・26」とした事例について、「納税者が同業他社の退職金を参考にするのは現実的には難しい」として、平均値からある程度離れたことは「許容するの妥当」と認めている。許容できる範囲として「平均の1・5倍」という基準を示した。納税者が類似法人の正確な役員給与や功績倍率を知る方法がない以上、ある程度までの逸脱を許容すべきというのはいささか話だが、高裁での判決は覆されている。高裁判決では「同業類似法人に通常存在する諸要素の差異やその個々の特殊性を捨象して平準化された数値を出すことに意義がある」と述べ、当局側が採用した「3・26」こそが妥当な功績倍率だと結論付けた。事業経営の功労者に対して退職金を少しでも多く支払いたいと思うのは人情だ。だが、否認のリスクがある以上、その金額は税理士などよく話し合っ

数十年変わらぬ「常識」

からといわれる。昭和55年に東京地裁が下した判決では、功績倍率について「同業種、類似規模の法人を抽出し、その功績倍率を基準とすることは合理的である」と判示した。その根拠として、昭和47年時点の民間調査で、役員退職金の計算根拠を持っている682社のうち154社が前述の「退職慰労金×最終の役員報酬月額÷役員勤務年数×功績倍率」という計算式を利用していたこと、その平均功績倍率が社長3.0、専務2.4、常務2.2、平取締役1.8、監査役1.6であったことを挙げている。

平成29年の東京地裁判決では、原告の業者が「6・49の功績倍率を採用、課税庁側が県内の類似法人の退職金などを基に平均功績倍率を「3・26」とした事例について、「納税者が同業他社の退職金を参考にするのは現実的には難しい」として、平均値からある程度離れたことは「許容するの妥当」と認めている。許容できる範囲として「平均の1・5倍」という基準を示した。納税者が類似法人の正確な役員給与や功績倍率を知る方法がない以上、ある程度までの逸脱を許容すべきというのはいささか話だが、高裁での判決は覆されている。高裁判決では「同業類似法人に通常存在する諸要素の差異やその個々の特殊性を捨象して平準化された数値を出すことに意義がある」と述べ、当局側が採用した「3・26」こそが妥当な功績倍率だと結論付けた。事業経営の功労者に対して退職金を少しでも多く支払いたいと思うのは人情だ。だが、否認のリスクがある以上、その金額は税理士などよく話し合っ

今から
備える!

年末調整で行う定額減税

令和6年分の年末調整では、「年調減税事務」を行う必要があります。年末調整時点で定額減税の対象となる人の年調減税額を求めます。令和6年6月以後の給与・賞与の月次減税額と年調減税額に差額がある場合は、年末調整で精算します。

令和6年分 年末調整(年調減税事務)のポイント

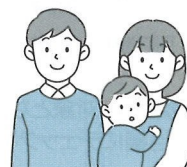
POINT
1

年末調整時点で定額減税の対象となる人に変更がないか確認します。

年末調整では、従業員から提出された申告書をもとに、**定額減税(1人につき3万円)**の対象となる従業員・配偶者・扶養親族に変更がないか確認します。以下に該当する場合は、注意が必要です。

令和6年6月以後の
給与・賞与では対象とならず、
年調減税の対象となる人

- 1 令和6年6月2日以後に採用した従業員※1
- 2 令和6年6月以後、結婚、出生などがあった従業員
(同一生計配偶者・扶養親族分)



令和6年6月以後の
給与・賞与で減税済みだが、
年の途中で定額減税の
対象ではなくなり
減税された分が徴収となる人

- 1 合計所得が1,805万円を超えた従業員※2
(給与と収入のみであれば年収2,000万円超※3)
- 2 海外留学等で年の途中で出国し**非居住者**※4 となった人
- 3 同一生計配偶者・扶養親族ではなくなった人
(例: 子供の就職、離婚、所得が48万円を超えた)※5

※1 前職がある場合は、前職の「給与所得の源泉徴収票」を会社に提出し、精算します。

※2 確定申告で精算します。

※3 子ども・特別障害者等を有する者等の所得金額調整控除の適用を受ける場合は年収2,015万円超。

※4 国内に住所を有さず、かつ、現在まで引き続いて1年以上居所(実際に住んでいる場所)を有しない人。

※5 令和6年6月の時点で扶養親族であった親族が年の途中で死亡した場合については、その親族が死亡時点で扶養親族であると判定される場合、年調減税額の計算に含めることとされています。

年末調整で定額減税の対象となる人を確認するための申告書の記載内容とポイントは **次のページ** をご確認ください。>>>



TKCの給与計算システムでは、入力された情報をもとに定額減税の対象となる人を自動判定し、年調減税額を計算します。

POINT
2

源泉徴収票・給与支払報告書に定額減税の控除額等を記載します。

源泉徴収票・給与支払報告書の摘要欄に記載が必要となる事項

- 1 定額減税を控除した額および控除しきれなかった額
(※控除しきれなかった場合でも記載が必要です。)
- 2 合計所得金額が1,000万円超である減税対象者の
同一生計配偶者が定額減税の対象となる場合に、その旨

(摘要)

源泉徴収時 所得税減税控除済額 120,000円、控除外額 0円
非源泉控除対象配偶者減税有

令和6年分 給与所得の源泉徴収票	
△市〇〇町1-2-3	
氏名	山田 太郎
生年月日	昭和52 年 〇月 〇日
性別	男
給与	380,000円
源泉徴収時 所得税減税控除済額	120,000円
控除外額	0円
非源泉控除対象配偶者減税有	有



TKCの給与計算システムでは、計算した結果をもとに、上記内容を摘要欄に自動で記載します。

給与所得者の基礎控除申告書 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 兼
年末調整に係る定額減税のための申告書 兼 所得金額調整控除申告書

TKCの給与計算システムをご利用いただくことで、給与担当者の年調減税

退職金制度があるんですね!!

福利厚生が充実してるぞ

将来も安心だな...

えっ 退職金出るんだ

次はあなたの会社も導入しませんか?

国の退職金制度
ちゅうたいきょう
『中退共』!

- ・掛金の一部を国が助成
- ・掛金は全額非課税
- ・安心の資産運用
- ・家族従業員も加入可能

パートさんも入れます!

加入企業数

37万9千所

加入従業員数

362万人

運用資産額

5兆5350億円

※令和6年5月現在

従業員の定着を図るためにも必要だと考えてね...

うちのような中小企業でも入れるような制度を導入したんだ

中小企業の従業員のための
国の退職金制度、あります!

ホームページで
マンガでわかる
中退共制度
公開中!



詳しい資料は
ホームページから
ご請求ください

中退共

<https://chutai-kyo.taisyokukin.go.jp/>

検索



TEL 03-6907-1234 FAX 03-5955-8211

〒170-8055 東京都豊島区東池袋 1-24-1 独立行政法人勤労者退職金共済機構 中小企業退職金共済事業本部

中退共
CHU-TAI-KYO

独立行政法人勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部



ちゅうたいきょう

中退共制度についての6つのポイント！



POINT

1

掛金の一部を
国が助成

初めて中退共制度に加入する事業主および掛金月額を増額する事業主に、国が掛金の一部を助成します。(注1)

POINT

2

掛金月額の選択

掛金月額は、従業員ごとに16種類から選択できます。また、掛金月額の変更可で、賃金や勤続年数等を基準にして設定できます。

POINT

3

簡単な管理

掛金は口座振替で手間がかかりません。また、従業員ごとの納付状況や退職金試算額を事業主にお知らせしますので、管理が簡単です。

POINT

4

短時間労働者
向けの掛金

短時間労働者には、一般の従業員より低い特例掛金月額も用意しています。また、新規加入時の掛金助成に上乗せがあります。

POINT

5

掛金は非課税

掛金は法人企業の場合は損金、個人企業の場合は必要経費として全額非課税となります。(注2)

POINT

6

家族従業員も
加入可能

従業員である実態があれば家族であっても加入できます。ただし、書類の提出を求める場合があります。(注3)

(注1) 一部対象外があります。(注2) 資本金の額または出資の総額が1億円を超える法人事業税には、外形標準課税が適用されます。(注3) 事業主と生計を一にする同居の親族を加入させる際は、使用従属関係等の確認のための書類の提出が必要。



加入できる企業



常時雇用する従業員数または資本金の額・出資の総額のいずれかが、次の範囲内であれば加入できます。個人企業や公益法人等の場合は、常時雇用する従業員数によります。

一般業種

常用従業員数
300人以下
または
資本金・出資金
3億円以下

卸売業

常用従業員数
100人以下
または
資本金・出資金
1億円以下

サービス業

常用従業員数
100人以下
または
資本金・出資金
5千万円以下

小売業

常用従業員数
50人以下
または
資本金・出資金
5千万円以下

※詳細はHPをご覧ください、資料をご請求ください。



退職金額の目安

掛金が毎月**10,000円**の場合

5年後 ▶ 608,200円

10年後 ▶ 1,265,600円

20年後 ▶ 2,666,600円

※金額は法令の改定により変わることがあります。



制度についてのご相談は、下記のコーナーでも承っています！

電話受付時間

9:00～17:00 ※土日祝日は除く

名古屋
コーナー

TEL

052-857-7588

FAX

052-857-7592

大阪
コーナー

TEL

06-6536-1851

FAX

06-6536-1850

資料請求

※詳しい資料はホームページ、右記QRコード、FAXまたは封書にてご請求ください。よくわかる中退共制度詳細版と新規契約申込書をご送付させていただきます。

FAX

03-5955-8220

QRコード



住所 〒

業種

資本金

TEL ()

円

名称または氏名

担当者のお名前

常用従業員数

パート従業員数

人

人

※ご記入いただきました個人情報は、中退共本部の加入促進活動に必要な範囲内で利用させていただきます。中退共本部では個人情報を適切な安全対策のもとに管理し、漏洩等の防止に努めます。また、お客様の同意なく第三者に開示・提供はいたしません。

配布団体名

過去最大引上げとなった最低賃金

最低賃金の種類と改定時期

賃金については、都道府県ごとにその最低額（最低賃金）が定められており、企業はその額以上の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類がありますが、このうち「地域別最低賃金」は、毎年10月頃に改定されることになっています。2024年度について全都道府県の「地域別最低賃金」が決定しました。

地域別最低賃金と発効日

2024年度の地域別最低賃金と発効日は、下表のとおりとなっています。改定額の全国加重平均額は1,055円（昨年度1,004円）となり、51円の引上げです。これは1978年度に現在の目安制度が始まって以降で最高額となります。

特に今年は、徳島県の引上額が84円と突出して高く、また、発効日が2024年11月1日と、11月にずれ込んだことは異例であり、今春の大幅賃上げを受け、各県において多くの議論がなされたことが窺われます。

表 2024年度の地域別最低賃金（単位:円）

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効年月日
	改定前	改定後		
北海道	960	1010	50	2024年10月1日
青森	898	953	55	2024年10月5日
岩手	893	952	59	2024年10月27日
宮城	923	973	50	2024年10月1日
秋田	897	951	54	2024年10月1日
山形	900	955	55	2024年10月19日
福島	900	955	55	2024年10月5日
茨城	953	1005	52	2024年10月1日
栃木	954	1004	50	2024年10月1日
群馬	935	985	50	2024年10月4日
埼玉	1028	1078	50	2024年10月1日
千葉	1026	1076	50	2024年10月1日
東京	1113	1163	50	2024年10月1日
神奈川	1112	1162	50	2024年10月1日
新潟	931	985	54	2024年10月1日
富山	948	998	50	2024年10月1日
石川	933	984	51	2024年10月5日
福井	931	984	53	2024年10月5日
山梨	938	988	50	2024年10月1日
長野	948	998	50	2024年10月1日
岐阜	950	1001	51	2024年10月1日
静岡	984	1034	50	2024年10月1日
愛知	1027	1077	50	2024年10月1日
三重	973	1023	50	2024年10月1日

都道府県	最低賃金時間額		引上額	発効年月日
	改定前	改定後		
滋賀	967	1017	50	2024年10月1日
京都	1008	1058	50	2024年10月1日
大阪	1064	1114	50	2024年10月1日
兵庫	1001	1052	51	2024年10月1日
奈良	936	986	50	2024年10月1日
和歌山	929	980	51	2024年10月1日
鳥取	900	957	57	2024年10月5日
島根	904	962	58	2024年10月12日
岡山	932	982	50	2024年10月2日
広島	970	1020	50	2024年10月1日
山口	928	979	51	2024年10月1日
徳島	896	980	84	2024年11月1日
香川	918	970	52	2024年10月2日
愛媛	897	956	59	2024年10月13日
高知	897	952	55	2024年10月9日
福岡	941	992	51	2024年10月5日
佐賀	900	956	56	2024年10月17日
長崎	898	953	55	2024年10月12日
熊本	898	952	54	2024年10月5日
大分	899	954	55	2024年10月5日
宮崎	897	952	55	2024年10月5日
鹿児島	897	953	56	2024年10月5日
沖縄	896	952	56	2024年10月9日

いよいよ始まる賃金のデジタル払い

2023年4月より、賃金のデジタル払いが解禁されました。これまで厚生労働省の資金移動業者の指定に係る審査が終了せず、実質的には利用できない状況が続いていましたが、2024年8月9日に1つの業者が指定され、賃金のデジタル払いが可能になりました。以下では、賃金のデジタル払いを導入する際の手順を確認しておきます。

賃金のデジタル払い

労働基準法では、賃金は現金で支払うことが原則になっており、従業員が同意した場合に、銀行口座への振り込みなどでの支払いが認められてきました。

これについて、2023年4月から、キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、従業員の同意を前提に、一部の資金移動業者の口座への賃金支払いも認められることになりました。これを賃金のデジタル払いと呼んでいます。

導入時の対応

賃金のデジタル払いを導入するには、以下の手続きが必要になります。

- ① 指定資金移動業者の確認
- ② 導入する指定資金移動業者のサービスの検討
- ③ 労使協定の締結等
- ④ 従業員への説明

- ⑤ 従業員の個別の同意取得
- ⑥ 賃金支払いの事務処理の確認・実施

銀行口座への振り込みの場合と比較すると、労使協定の締結が求められるという点が異なりますが、それ以外の手続きはほぼ同一ですので、実務上、大きな問題になることは少ないでしょう。

実際、会社が賃金を支払う（入金する）には、指定資金移動業者が従業員ごとに設定する「給与受取口座への入金用口座番号」宛てに、指図することになります。

指定を受けた資金移動業者

2024年8月9日に指定を受けた資金移動業者は、PayPay株式会社であり、「PayPay 給与受取」というサービスの申し込みを前提に、20万円の受け入れ上限額でサービス提供が開始されています。なお、すべてのPayPayユーザー向けに年内にはサービスが開始される予定です。

厚生労働省では、引き続き指定申請があった3社の資金移動業者について審査しているとのこと。今後、指定資金移動業者が増えることにより、メディア報道の増加、従業員のニーズの高まりも予想されます。企業が支払うことになる指定資金移動業者への手数料も低額や無料となる可能性もあり、企業としても銀行口座への振り込みよりもメリットが出てくるかもしれません。自社として、今後、どのように対応するかは今のうちから考えておくとい良いでしょう。

試用期間を延長する際の注意点

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

4月に入社した従業員の試用期間が9月30日で終了することから、各部署の管理職に従業員の勤務状況等の確認を行いました。そうしたところ、営業に配属したある従業員について、「営業に向いていないようで、困っている」という相談がありました。



社労士

御社では試用期間満了前に、従業員の状況を確認されているからこそ、状況が把握できたということですね。それで、その営業の従業員はどのように対応される予定ですか？



本人の希望もあり、今後、事務職としての適性がないかを確認したいと思っています。



なるほど、望ましい対応ですね。できれば、試用期間の延長を検討しておきたいですね。たしか御社の就業規則には、試用期間を延長することができる旨の定めがありましたね。



はい、あります。



このままであれば、試用期間は9月30日で終了することになりますが、試用期間を延長することで、今度は事務職としての適性を見極める期間を設けることができます。本採用後に解雇することは、試用期間中に解雇することよりも一般的にハードルが高いと言われています。試用期間を延長し、適性についての判断を行った方が良いでしょうと思います。



なるほど。もし事務職としての適性がなく、解雇を検討せざるを得ない場合も考えるとすれば、試用期間を延長した方がよいということですね。この場合、会社としてやっておくべきことはありますか？



試用期間を延長する場合は、先ほどの就業規則に延長する旨の根拠があることに加え、従業員本人に対して、試用期間が延長になることと、延長する期間を伝える必要があります。



従業員に書面を渡して、試用期間が延長になることを説明することが必要ですね。また、従業員本人に試用期間であることを意識してもらう必要もありますね。



そうですね。配置転換をして別の業務で見極めを行う場合や、勤怠不良等の理由で試用期間では本採用の可否が判断できない場合は、その課題と配置転換の趣旨を伝えた上で、試用期間の延長を行い、しっかり見極めを行っていききたいですね。

ONE POINT

- ①気づかないうちに試用期間が終わっていたということがないように、試用期間が終了する前に配属先の管理職等に従業員の勤務態度等の確認をすることが求められる。
- ②試用期間を延長するためには、就業規則に延長することができる旨の定めをした上で、本人に対して試用期間が延長することと、延長する期間を伝える必要がある。

業績に応じ加算措置



厚生労働省は令和 7 年度、生産性向上や正規・非正規格差是正など賃上げ支援に関する助成金を拡充する方針です。

設備投資や人への投資などによる生産性向上への支援関係では、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）や働き方改革推進支援助成金などを拡充します。

このうち前者は、賃金規程・諸手当などの制度や人事評価制度、職場活性化制度といった雇用管理改善につながる制度を導入し、離職率を低下させた事業主に支給するもの。現在は支給を休止していますが、来年度から受付けを再開します。その際、既存の人事評価改善等助成コースを統合します。助成額は、賃金規程・諸手当や人事評価制度の導入で各 40 万円、それ以外の制度の導入は 20 万円で、上限は計 80 万円とします。ただし、賃上げ 5 % の要件を満たした場合には、各支給額の 25 % を上乗せ支給します。働き方改革推進支援助成金は、労働時間削減など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・機器の導入を実施し、成果を挙げた中小企業が対象。現行制度では、賃金を 3 % 以上引き上げた場合に、その労働者数に応じた加算措置を設けており、5 % 以上の引上げには原則として最大 240 万円を加算しています。来年度はさらに「賃上げ 7 % 以上」の区分を設け、最大 360 万円を加算します。

非正規労働者の処遇改善を後押しするキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースでは、賃上げ６％以上を実施した際の支給額を引き上げるほか、昇給制度を新たに設けた企業に対し、１事業所当たり２０万円（大企業１５万円）の加算措置を設けます。

【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い入れ前と比して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。