

社長及び人事労務担当者 殿

令和4年4月特集号（不定期）

羅針盤

人事労務サポート情報

企業の発展と社員の元気を支援する信頼の事務所

編集・発行

社会保険労務士法人 人事サポート
労働保険事務組合中小企業賃金労務研究会
所長 山崎 和男
〒311-0105 茨城県那珂市菅谷 3385-1
TEL 029-295-6679 / FAX 029-295-6432
E-mail yamazaki@romu.co.jp

一 経営者・総務担当者のための事務所ニュース

この事務所ニュースは、当事務所の顧問先、関与先及びお名刺交換等させていただいた方に配信させていただいております。配信が不要な方は、ご連絡ください。ストップいたします。

人 | 事 | 労 | 務 | 最 | 新 | 情 | 報 | 2022年4月7日号（不定期配信）

<近況>

いよいよ桜が満開になってきましたね。私的には、移り行く季節の中で、特に4月中旬から5月末までが1年で一番好きな季節です。（誰でもそうだと思います、笑い）

さて、以前の顧問先にジャスダック上場企業がありました。その当時、パートを含め3,000人を超えていましたが、それより大きな会社にM&Aにより吸収されてしまい、その2年後にお払い箱になってしまいました。

その会社では、毎年大卒が50名程度入社し、4月1日から2週間、宿泊施設に缶詰となり社員研修を実施していました。

私も毎年2時間の枠を与えられ、1時間45分は、就業規則の効力や労働社会保険の仕組み等を説明しました。

残りの15分程度は、会社を辞めたくなくなったときの揺れる気持ち、やるべきこと、決断の仕方、気持ちの切り替え方など、その対処方法について話しました。まあ、入社したときに辞めるときのことを話すのもなんですが、私は情報として持っていると有意義な話しではないかと思っています。



で、研修の最後の締めくくりの話し、「両親等に感謝の気持ちを忘れてはいかんよ。」ということを経年、口を酸っぱくして言って来ました。こんな感じです。

「皆さんは、自分自身の力で大人になったと思っているのですが、そうではありません。親の愛情をいっぱい浴びながら成長してきたんです。残念ながら、なかなかそのことに気が付かないものです。学費を出すのも大変だったと思いますよ。皆さんもやがて親になれば分かる時が来ます。で、ここからが本題です。最初の給与は、いつですか？ そうですね25日ですね。最初の給与で、親に感謝の気持ちを表すために、何か贈り物をするか、どこかに食事に誘うとかを必ず実行してください。そうです、親孝行です。いいですね、最初の給与で実行する必要があります。よろしいですか？ 後日、何をしたかレポートを提出してもらいますよ（笑い）」

果たして、……。後で聞いてみると親にプレゼントを送ったり、食事に連れて行ったりという社員がいたこと人事部を通して聞いたときは、ひとり喜んだものです。

え！自分はどうだったかですって？ 聞くだけ野暮でしょう。自分の罪滅ぼしのために、新入社員にそうしてくださいよと言っているのです……。

当事務所では、顧問先の新入社員を集めて新入社員研修を企画していたのですが、コロナの影響で日の目を見ることはありませんでした。来年こそは、実施したいと考えております。

社員研修について、何か要望等がありましたら、お気軽にご連絡ください。

1. 春闘の用語解説

当事務所のお客様である企業では、労働組合のある会社は数社で、ほとんどは労働組合がありません。しかし、昇給（賃金改定）を考えると、基本的な賃金改定の用語を知らないと理解が進みませんので、まとめて見ました。

(1) 「加重平均」と「単純平均」の違いは何ですか？

「単純平均」は、各組合の賃上げ額を単純に足して平均値を集計する方法で、「一組合あたりの」賃上げ額の平均がわかります。

一方、「加重平均」とは、賃上げの影響を受ける組合員の数を計算に反映させ、実際の賃上げ額の平均を算出する方法で、「組合員一人あたりの」賃上げ額の平均がわかります。金額ごとに人数をかけることを統計学で、加重（ウエイト）というため、このような呼び方をします。

★具体的な計算方法例

仮に、A、Bの2つの組合があります。それぞれ賃上げ額と組合員の数が次のとおりだったとします。

組合A

賃上げ額：20,000円

組合員：70人

組合B

賃上げ額：10,000円

組合員：30人

すると、単純平均と加重平均は次の値になります。

単純平均＝ $(20,000+10,000) \div 2=15,000$ 円

加重平均＝ $(20,000 \times 70+10,000 \times 30) \div 100=17,000$ 円

(2) 「平均賃金」と「個別賃金」の違いは何ですか？

平均賃金とは、一人ひとりの賃金の合計額を人員で除したものをいいます。個別賃金とは、高卒35歳勤続17年生産職というように労働（力）の銘柄を特定したときの賃金水準をいいます。

平均賃金は、賃金の労務コストの側面を色濃く反映する指標であり、個別賃金は、労働（力）の質を考慮して賃金比較をする際に有効な指標です。

平均賃金と個別賃金のどちらで賃金水準を比較するかによって、比較結果は異なります。一人ひとりの賃金水準の社会的な位置を確認するためには、個別賃金による比較が欠かせません。

(3) なぜ「定昇相当分」と「純ベア」を区分けするのですか？

純ベア分と定期昇給相当分を区分けする理由の一つは、まず「定期昇給」についてしっかり交渉するためです。

定期昇給に代表される賃金カーブの維持は、経営責任として行うべきことであり、その職場のルールを守ることなのだということをきちんと主張するために、「定昇相当分」を明確にしていく必要があるのです。

もう一つの理由は、「純ベア」交渉を有利に進めるためです。労働組合は、組合員のがんばりを認めることや、適正な業績の配分を要求します。それに対応するのが「純ベア」であり、それを明確にすることによって交渉力を強められるのです。

(4) 「ベースアップ (ベア)」と「定期昇給」の違いは何ですか？

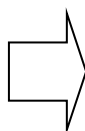
ベースアップとは、個別賃金水準を引き上げることです。簡単にいえば、賃金表の書き換えです。一方、定期昇給とは、前任者（先輩）に追いつくために必要な個人別の賃金の上昇のことをいいます。

簡単にいえば、賃金表上の移動です。例えば、18歳の人賃上げは、次の通りです。

18歳の人賃上げ＝18歳→19歳の定期昇給＋19歳のベースアップとなります。定期昇給が制度化されていない場合、定期昇給に相当する部分を交渉で確保しなければ、個別賃金水準が低下することになります。

＜ベースアップ後の賃金表＞

	高卒	大卒
号俵	1級	2級
1	165,000	190,000
2	169,000	194,000
3	173,000	198,000
4	177,000	202,000
5	181,000	206,000
6	185,000	210,000
7	189,000	214,000
8	193,000	218,000
9	197,000	222,000
10	201,000	226,000
11	205,000	230,000



	高卒	大卒
号俵	1級	2級
1	166,000	191,000
2	170,000	195,000
3	174,000	199,000
4	178,000	203,000
5	182,000	207,000
6	186,000	211,000
7	190,000	215,000
8	194,000	219,000
9	198,000	223,000
10	202,000	227,000
11	206,000	231,000

左と右の賃金表を比較すると、全体的に1,000円上げています。これが定期昇給です。高卒の1年目の人が2年目に165,000円から169,000円に上がることが定期昇給です。ベアが1,000円であれば、170,000円の基本給となります。

※号俵の12号俵より上及び3級以上は、紙面の関係上省略です。

(5) 「平均賃上げ方式」とは何ですか？

組合員の平均賃金をいくら引き上げるか、つまり一人平均の労務コストをもとに交渉する要求方式です。一人ひとりの新賃金は、賃上げ妥結後に行われる賃上げ配分によって決まります。わが国では長くこの方式が賃上げ要求の主流でした。

また、この平均賃上げ要求の多くが、定昇込みで行われてきました。単組ごとに異なる定期昇給分を込みに行っているため、定昇制度がない組合でも要求をつくりやすい反面、どんぶり勘定的にならざるを得ないという欠点があります。賃上げ回答が低迷するなかで、着実なベースアップ分の獲得が求められています。

(6) 「個別賃金方式」とは何ですか？

銘柄を特定した個別賃金水準の改訂について交渉する要求方式です。産業別・職種別労働組合からなる欧米では、この方式によって賃金交渉が行われています。この方式では、個別賃金をまず決定し、その結果として平均賃金が算出されるという関係になります。新卒直入社者の標準を要求する標準労働者方式、職種とその熟練を基準に、あるいは特定の資格を基準に要求をする職種別一人前方式などがあります。

同一年齢ポイントの純ベアを要求するA方式と1歳前からの定昇込みで要求するB方式があります。

(7) よく聞く言葉ですが「賃金カーブ」とは何のことですか？

職場の中間の年齢や勤続年数はまちまちですが、みんなの賃金を年齢や勤続年数の順に並べてみます。すると、年齢や勤続年数が増えるにつれて賃金も上がっていき、ほぼ右肩上がりの曲線が描かれます。この、賃金の上昇ぐあいをあらわす曲線のことを「賃金カーブ」といいます。

賃金カーブは、年齢と勤続年数にともなって、仕事のスキルが上がる一方、子供の教育費なども含め生活費が上昇することに対応しているもので、一般に年功カーブともいわれています。

この背景には、スキルアップと生活の変化に対応しながら、長期的な雇用関係全体を通じて賃金を支払うという日本的なスタイルがあります。

働く側にとっては、安心して将来の生活設計をもつことができ、経営サイドにとっても、安定的な人材確保と企業内教育を通じた労働生産性の向上が図れるという、双方のメリットがこうした仕組みを支えてきたと考えられます。

賃金制度の整備が進んでいるところでは、定期昇給制度などにより賃金カーブを維持することがほぼ制度化されています。しかし、そうした企業は少数派です。厚生労働省の調査では、中小企業の約半数のところでは賃金表がないと答えています。その場合、賃金カーブを維持するには、毎年の賃上げ交渉のなかでカーブ維持に必要な昇給分を確保しなければなりません。

所長の実感 50人未満の企業では、8割はありません。

2. 昇給（賃金改善）の見込みの新聞報道等

(1) 茨城県企業、6割が賃金改善見込み 22年度民間調べ（茨城） 2022年3月15日／日経新聞

帝国データバンク水戸支店がまとめた2022年度の賃金動向で、茨城県内の企業の58.4%が賃金改善を見込んでいることがわかった。前年度比12.7ポイント増で、2年ぶりに5割を上回った。人手不足を背景に労働力を確保したい企業の意向が反映された。

賃金改善を見込むのは、業種別では「サービス」（85.7%）が最も高く、「小売」（66.7%）、「運輸・倉庫」（66.7%）と続いた。新型コロナウイルス禍の影響が長期化する中で、エッセンシャルワーカーが多く働く業種で改善が進む見通しだ。

賃金改善の具体的方法として「ベースアップ」を上げた企業が51.1%となり、調査開始以降で最高水準となったという。

県内企業350社を対象に1月18日から31日までの期間で調査した。有効回答企業数は178社。

(2) 賃上げ率平均2.13%、連合が2次集計 1次と同水準経済 2022年3月25日

連合は25日、2022年春季労使交渉の第2回集計結果を発表した。定期昇給と基本給を底上げするベースアップ（ベア）分を合わせた賃上げ率は平均2.13%で、前年の第2回集計と比べ0.32ポイント上昇した。18日公表の第1回集計（2.14%）と同水準だった。

連合は賃上げの流れが維持できているとみている。24日午前10時時点の1237組合に対する経営側の回答状況をまとめた。組合員300人以上では2.13%だったのに対し、同300人未満では1.96%と2%を割り込んでいる。

(3) 300人未満の労組、賃金改善2000円超える 01年以来初 2022年4月4日／日経新聞

機械、金属など中小メーカーの労働組合が中心のものづくり産業労働組合（JAM）は4日、2022年の春季労使交渉の最新状況を発表した。1日までの集計で、組合員300人未満の労組のベースアップ（ベア）に相当する賃金改善額は2023円で、01年の集計開始以来初めて2000円を超えた。人手不足を背景に賃金の上昇が続いている。

21年の同時点の賃金改善額1392円を大きく上回った。全体の賃金改善額は1974円で、これも01年以来で最高だった。中小の賃金改善が顕著で、組合員300人未満の労組のうち、前年の5.2倍の26団体が賃金改善額を4000円以上と回答した。

JAMの安河内賢弘会長は「新型コロナウイルス禍で中小の人材流出が止まらない。賃金を上げなければ人手を確保できないとの認識が労使間で広がっている」とみている。1日時点で賃上げ交渉の回答進捗率は43.4%で、交渉は今後本格化する。

賃上げの動きが広がるものの、安河内会長は「原材料高や人件費の高騰、ウクライナ情勢で先行きは不透明だ」との見解を示す。中小企業の価格転嫁が十分ではなく、さらに取り組みが必要だとした。

3. 統計データから昇給（賃金改定）を考える

(1) 水戸市の修正標準生計費（所得税・社会保険料込みの生計費）

水戸市の修正標準生計費及び全国平均の修正標準生計費は、次のとおりです。修正標準生計費は、1か月の標準的な生計費に所得税・社会保険料等を加算したものです。

月額給与と修正標準生計費を比較する場合、残業がある場合は残業込みの金額で比較します。

そのため、月額給与の支給総額が修正標準生計費より低い場合は、標準的な生活ができないことになります。もっとも、定期的に賞与を支給する会社であれば、賞与総額を12か月で除し、月額給与に加算して比較することも可能です。

水戸市の標準生計費は、以前から低すぎます。福島と宇都宮と前橋と比べると、福島、前橋、宇都宮、水戸の順となります。統計上、持ち家の人が多く含まれる地方都市は、家賃がかからないので低く出る傾向がありますが……。福島市は、全国平均より高く、宇都宮も前橋も平均以下です。

水戸市の修正標準生計費と比較すると、18歳は12.5万円、28歳で21万円、32歳で22万円、36歳で24万円、40歳で25万円です。

そもそも高卒の初任給が12.5万円は最低賃金を割り込むのであり得ません。15.6万円と考える必要があります。18歳と28歳の金額を比較すると毎年5,400円の昇給となります。ただし、残業込みの金額のため、一概にそうとは言えません。

全国の修正標準生計費と比較すると、18歳は15万円、28歳で25万円、32歳で27万円、36歳で29万円、40歳で30万円です。

そもそも高卒の初任給が15万円の会社は少なくもう少し高いと思われます。18歳と28歳の金額を比較すると毎年1万円の昇給となります。ただし、残業込みの金額のため、一概にそうとは言えません。

	1人世帯 (18歳程度)	2人世帯 (28歳程度)	3人世帯 (32歳程度)	4人世帯 (36歳程度)	5人世帯 (40歳程度)
水戸市 標準生計費	95,244	160,323	170,626	180,932	191,245
水戸市修正 標準生計費	124,293	209,222	222,667	236,116	249,575
全 国 標準生計費	114,720	192,350	205,820	219,300	232,790
全 国 修正 標準生計費	149,710	251,017	268,595	286,187	303,791

☆ 修正標準生計費は、水戸市の標準生計費を1.305倍したものです。修正前は、所得税、社会保険料、貯蓄が含まれていないためです。

☆ 2人以上の世帯の妻は、無職として計算しています。

(2) 令和3年度の全国平均の昇給（賃金改定状況）割合（100人以上の企業）／令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況

○令和3年中における賃金の改定の実施状況（9～12月予定を含む）をみると、

- ・ 1人平均賃金を引き上げた・引き上げる企業割合 80.7%（前年81.5%）
- ・ 1人平均賃金を引き下げた・引き下げる企業割合 1.0%（同2.1%）
- ・ 賃金の改定を実施しない企業割合 10.1%（同9.5%）
- ・ 未定 8.2%

☆約2割の会社では、昇給がありません。

- 産業別にみると、1人平均賃金を引き上げた・引き上げる高い業種
 - ・学術研究、専門・技術サービス業 93.7% (同 87.0%)
- 1人平均賃金を引き下げた・引き下げる高い業種
 - ・金融業、保険業 10.6% (同 4.1%)、
- 賃金の改定を実施しない高い業種
 - ・宿泊業、飲食サービス業 21.5% (同 19.5%)

(3) 令和3年度の全国の平均賃金改定額及び率

単位：円・%

従業員数	1人平均賃金の改定額		1人平均賃金の改定率	
	令和3年	令和2年	令和3年	令和2年
5,000人以上	5,202	6,086	1.6	1.9
1,000～4,999人	4,937	4,925	1.7	1.7
300～999人	4,753	4,805	1.6	1.7
100～299人	4,112	4,315	1.6	1.6

<所長コメント>

- ☆ 大企業になればなるほど、賃金改定額は少し上がりますが、思った以上に差はないと言ってもよいですね。
- ☆ 1人平均賃金の改定額ですから、平均値というところがミソです。高年齢者の賃金改定がなされない会社においては、実際の昇給額はもっと高いという事実があります。会社の基幹業務を担う、概ね40歳（又は45歳）未満の改定額の平均値は、5,000円～7,000円とみるべきと考えます。

(4) 賃金カットの実施状況

令和3年中に賃金の改定を実施し又は予定しており、額も決定している企業における「賃金カットを実施し又は予定している企業」の割合は7.7%（前年10.9%）となっています。

これを賃金カットの対象者別にみると、「管理職のみ」は29.0%（同30.9%）、「一般職のみ」は18.8%（同35.0%）、「管理職と一般職」は52.1%（同33.4%）となっています。

<所長コメント>

やはり業績の厳しい会社では、賃金の引き下げが起きています。

参考 令和3年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/jittai/21/index.html>

令和3年賃金構造基本統計調査 結果の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/index.html>

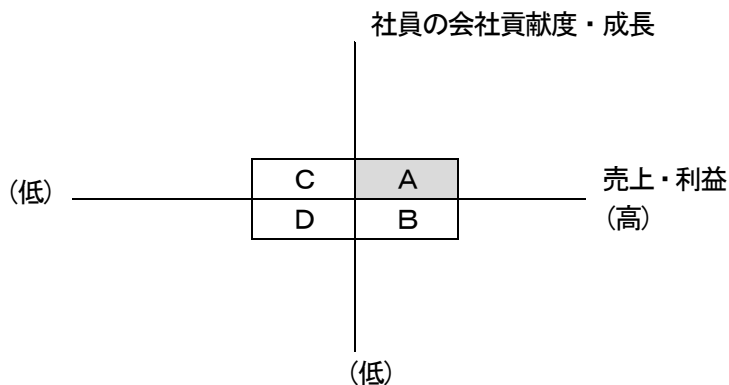
茨城県の賃金・労働時間・雇用の動き（毎月勤労統計調査地方調査年報）-令和3年（2021年）分

<https://www.pref.ibaraki.jp/kikaku/tokei/fukyu/tokei/betsu/rodo/maikin03s/maikin03s.html>

4. 賃上げ時の社員及び会社のおかれている状況分析

売上・利益を横軸、社員の会社貢献度・成長を縦軸と考えたとき、会社はA B C Dのどこかに該当します。

- A 社員の会社貢献度・成長がアップし、売上・利益が増えた会社 昇給すべき
- B 社員の会社貢献度・成長が下がっているが、売上・利益が増えた会社 昇給微妙
※売れる仕組みづくりができていない会社です
- C 社員の会社貢献度・成長がアップしているが、売上・利益が減少した会社 昇給すべき
- D 社員の会社貢献度・成長が下がっており、売上・利益が減少した会社 昇給不可



なぜ昇給が必要なのか？

- ・社員の業務における成長・スキルが1年前よりアップし会社貢献度が高くなっているという考え方
⇒スキルアップしてるのだから売上や利益が上がっているはず ⇒ 図のAの状態
⇒スキルアップしてるが、その他の外的要因により売上や利益が下がっているとき ⇒ 図のCの状態もあり得ます
- ・ライフステージにより結婚、出産、子供の成長等にお金がかかる
- ・消費者物価の上昇（今年は大いに該当しますね）
- ・自分自身を磨いたご褒美
- ・やりがいに対するご褒美
- ・生産性の向上

↓

生産性の向上について人時生産性（にんじせいさんせい）という指標があります。

「人時生産性＝粗利益高÷総労働時間」の計算式で表すことができます。

算出された人時生産性の数値は、どのくらいの労働時間を投入した結果、どのくらい稼ぐことができたのかを表す指標となります。

この数値が高いほど1人当たりの1時間の粗利率が高いと言えるでしょう。

具体的な例として、1年間の粗利高 1000 万、全員の総労働時間（社員やアルバイトなど含む）2000 時間のケースにおける人時生産性は次の通りです。

$$1,000 \text{ 万円} \div 2,000 \text{ 時間} = 5,000 \text{ 円}$$

一般的に、人時生産性が5,000円以上だと優良企業と言われています。ただし、業種にもよりますので、ご注意ください。

5. 結局、中小企業の昇給（賃金改定）をどうするか？

過去5年間に実施した、各労働者の昇給額がどのくらいであったかを確認しましょう。

例えば、若年労働者で5年前及び4年前が2,000円、3年前1,000円、2年前2,000円、1年前1,000円の会社があったとしましょう。

5年間で8,000円、給与が増えています。残業がある程度コンスタントにあれば、何とか生活できるかもしれませんが、昇給に対して会社に不満があることでしょう。特に結婚して、子どもが生まれたばかりの家

庭ではなおさらです。

このような昇給額が続くと労働者は、仮に現在30歳で5年間の昇給額が8,000円だから、5年後の35歳到達時の給与は、現在よりも8,000円しか上がらないと考えます。

5年後・10年後の自分自身と家族の生活を考えた場合、転職を選択する可能性が高くなります。

過去の昇給額と会社の経営状態とを考慮し決定することが必要です。

一般的に40歳（又は45歳）位までの一般労働者には、定期昇給として4,000円から7,000円の範囲内が妥当でしょう。40歳（又は45歳）以上の労働者には、昇進・昇格した労働者のみ昇進・昇格分の昇給（手当を含む）を実施したいものです。

《令和4年昇給の考え方》

- ・ 40歳（又は45歳）未満の若年労働者（特に基幹業務を担う男性社員）の昇給は、必ず必要です。できれば4,000円から7,000円の昇給は欲しいところです。
- ・ 40歳（又は45歳）以上で仕事のできる労働者には、昇進・昇格の賃上げが必要です。できる社員ほど不満が溜まると転職します。毎年上げるという事ではなく、ここぞという時に役職に昇進・昇格して手当をぐっと引き上げたいものです。
- ・ 若年労働者の賃上げの原資がない場合は、高齢者の賃金カット等、いろいろ努力することが必要です。仕事の遂行能力と給与のバランスが逆転している高齢者の賃金カットを実行して、若手に再配分する必要があります。
- ・ 賃上げのない会社は、全体の2割程度あることも事実です。無理に上げる必要はありませんが複数年賃上げがないと若年労働者は退職する可能性が高くなります。
- ・ 「当社は、現在大変な危機だ。賃上げの余裕はないし、社員も分かっている」という社長の考え方は間違っています。社員が社長の考えを分かってくれていると思うのは、甚だ疑問です。大事なことはきちっと説明しておかないと後日大変な事態になることがありますので注意してください。どこの会社の社長もいやなことを従業員に説明するのが苦手なようです。
- ・ 運転手など職種で給与がほぼ決まっている会社では、なかなか昇給が難しいという事実があります。
- ・ 社会福祉法人等においては、売上の上限が決まっているので、継続的に高い昇給額を続けるのは困難です。
- ・ 中小企業において男女の昇給格差及び同一会社内においても職種による昇給格差は、明らかに存在します。

そもそも、賃金制度（賃金表）のない会社で、鉛筆ナメナメ賃上げ金額をはじめていても、納得できるものは出来上がりません。事前に賃金制度を作ることをお勧めいたします。

最後に、賃金改定で賃金を引き上げて、社員が喜ぶのはほんの一瞬です。すぐにありがたさがなくなり、その賃金に慣れてしまいます。継続的なモチベーションアップを普段から構築する必要があります。

6. 評価制度が必要な理由

賃金表を作成している会社では、毎年1号俸のみ上がることになります。評価がなければ、基本的に勤続年数に応じて号俸が上がります。

一生懸命頑張って働いた人もそうでない人も同じ4,000円（仮の金額）の昇給だったら、頑張った人は納得がいきません。また、頑張る気持ちが失せてしまいます。

また、一生懸命頑張ったから、8,000円の昇給があった社員がいるとします。評価制度はありません。しかし、8,000円昇給した訳だから、本人は頑張ったことを社長が認めてくれたと思いますよね。次の年も同じように期待していたら2,000円しか上がらなかったとします。この社員は不満に思うでしょうし、疑問に思いますよね。（実際に起きている問題です）

会社からすると昇給するのは、評価ではなく、一貫性のない恩恵的なときや外的要因（社長の友人の会社

では大幅に昇給したとか) のときが多くあります。たまたま、決算がよかったから 8,000 円の昇給をしたとか、この理由が社員に開示されていないところがダメなんです。

このような会社では、毎年同じような額を昇給しているときは問題は少ないのですが、何の説明もなく極端に昇給額が下がると社員は、社長が考えるよりガッカリします。(夫婦で転職について話し合うことが増える傾向になります)

賞与も同じですが、何かしらの経営状況については、社員に示す必要があります。また、個人の評価だけでなく経営状況に応じて昇給や賞与が変動することもあり得るということを知らせる必要があります。

社員の中には、会社というのは、常に利益を出していると思っている方が多いものです。

7. 経済産業省「賃上げ促進税制」

令和4年2月4日(金)、経済産業省ホームページで、「賃上げ促進税制」についての資料等が公表されました。

令和4年度税制改正の「賃上げ促進税制」について説明したもので、令和3年12月の政府決定時点の内容が説明されています。

詳細情報については、租税特別措置法等の成立後、令和4年5月を目途に経済産業省ホームページで公表するとのことです。

<中小企業向け(資本金1億円以下の企業など)のみ記載しておきます>

適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等

適用期間：令和4年4月1日から令和6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5年から令和6年までの各年が対象)

必須要件(*税額控除上限：法人税額又は所得税額の20%)

・雇用者全体の給与等支給額が前年度比で2.5%以上増加したとき

⇒ 雇用者全体の給与等支給額の増加額の30%税額控除*

又は

・雇用者全体の給与等支給額が前年度比で1.5%以上増加したとき

⇒ 雇用者全体の給与等支給額の増加額15%税額控除*

追加要件

・教育訓練費が前年度比で10%以上増加 ⇒ +10%税額控除

詳しくは、顧問の税理士、公認会計士等にご質問ください。

参考：「賃上げ促進税制」パンフレット

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/pdf/chinagesokushinzeisei20220204.pdf>