

最低賃金（日本）

2023年10月から最低賃金が引き上げられます。物価高騰の中、中小企業においても最低賃金の引上げに対応しなければなりません。給与体系の見直しは働き方改革、賃上げ促進税制、助成金、労働力不足、外注化の検討など様々なことが関係してきます。

労働時間の短縮、賃金の引上げ等で企業間の人材獲得競争もあり、福利厚生
の充実より給与額を手厚くすることも必要
ではないでしょうか？雇用の流動化を
進めるためには長期的な雇用維持を前提
とした退職金制度や年金制度の設計と
併せて給与体系の見直しを検討して
みてはいかがでしょうか？

最低賃金の推移表

	令和5年	令和4年	令和3年
愛知	1027	986	955
三重	973	933	902
滋賀	967	927	896
京都	1008	968	937
大阪	1064	1023	992
兵庫	1001	960	928
奈良	936	896	866
和歌山	929	889	859

賃金給与（中長期的な対応）

物価上昇の時に従業員にとって最適なのは賃金給与の引上げです。反面、経営者にとっては固定費の増加という側面もあり業績の見通しが厳しい業種においては躊躇されています。業績が好調の会社においては賃上げ促進税制の恩恵を受けることができ、最低賃金への対応も可能となります。

賞与（短期的な対応）

物価上昇の時に賞与の支給は従業員の年収ベースが引上げされます。賞与については会社の意思で増減させることができるため、当期の業績はよいが業績見通しが不明瞭な業種において選択されます。賃上げ促進税制の恩恵を受けることができますが、最低賃金への対応はできません。

生命保険を利用した退職金原資の積立て（長期的な対応）

役員・従業員を被保険者として会社が生命保険料を支払い定年年齢に近いときに解約返戻金のピークとなる生命保険に加入します。支払った保険料の40%から60%が費用（損金）となり、解約（退職）時には保険金受取人である会社の収益（益金）に計上しますが支給する退職金と相殺されることで費用を平準化して計上することが可能

になります。退職金規定の整備などが必要ですが簿外資産として退職金の資金を確保することができ、懲戒解雇などの場合に退職金を支給しないことも可能となります。

中小企業退職金共済（長期的な対応）

中小企業の従業員を対象に会社は独立行政法人中小企業基盤整備機構（以下、中小機構という）に掛金を支払います。支払った掛金は全額が費用（損金）となり、退職時に中小機構から直接、従業員に退職金が支給されます。簿外資産として退職金の資金を確保することができますが、懲戒解雇などの場合にも退職金が従業員に支給されます。

確定拠出年金（長期的な対応）

確定拠出年金（企業型 DC）とは、会社が掛金を毎月積み立て（拠出）し従業員（加入者）が自ら年金資産の運用を行う制度です。原則として従業員が60歳になるまで共済金は受け取れず、一時金は退職所得、年金は雑所得として扱われます。

対応別の比較表

	支給目的	最低賃金への対応	社会保険の対象	賃上げ促進税制の対象	役員	損金性	資金	金額
賃金給与	生計費	対応	対象 (上限あり)	対象	-	100%	全額支出	固定
賞与	利益還元	非対応	対象 (上限あり)	対象	原則対象外	100%	全額支出	業績により変動
生命保険	退職金	非対応	対象外	対象外	対象	40%～60%	簿外資産	原則固定
中小企業退職金共済	退職金	非対応	対象外	対象外	対象外	100%	全額支出	原則固定
確定拠出年金（企業型DC）	年金	非対応	対象外	対象外	対象	100%	全額支出	原則固定

助成金制度

厚生労働省は働き方改革支援助成金として5つの助成金や最低賃金の引上げに対応する業務改善助成金が用意されています。

働き方改革支援助成金 [000935033.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000935033.pdf)

業務改善助成金 [001110680.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/001110680.pdf)