

ものづくり補助金23次公募スタート！

— 22次公募から変わった賃上げ要件を整理 —

ものづくり補助金23次公募では、賃金引上げ要件が整理され、未達の場合は補助金返還の可能性あります。さらに、目標値の「表明」や算定方法の誤りがリスクにつながる点も要注意です。22次公募との違いと、計画づくりで外せない注意点をまとめます。

第23次公募で何が変わったのか？

制度運用は「通常モード」へ、要件は「厳格化」

23次公募では賃金の増加要件(基本要件②)が「従業員1人あたり給与支給総額・年平均3.5%以上」となり、目標の表明と達成管理の精度がより重要になりました。

22次公募との違いは右表のとおりです。

「賃上げ」を“加点”でなく“計画の前提”として扱う

23次公募では、賃金引上げ要件が採択後の返還リスクにも直結します。「申請のための数値」ではなく、数年の経営計画として実行可能かを先に点検することが安全です。

	22次公募	23次公募
対象指標	①給与支給総額(従業員・役員)／ ②1人あたり給与支給総額(従業員・役員)	従業員1人あたり給与支給総額
達成水準	①年平均2.0%以上 ②都道府県の最低賃金 直近5年の伸び率以上(いずれか)	年平均 3.5% 以上
未達時の扱い	未達の場合、補助金返還の対象	未達の場合、未達成率に応じ返還表明が無い場合は取消・返還

賃上げ要件(基本要件②)を正しく理解する

年平均3.5%以上の増加が必須

補助事業終了後の事業計画期間(3～5年)で、従業員1人あたり給与支給総額の年平均成長率3.5%以上が求められます。あわせて、申請時に目標値を設定し、従業員等への表明が必要です。

「給与支給総額」の正しい定義

「1人あたり給与支給総額」は、従業員に支払う給与等(給料・賃金・賞与等)を基礎に算定し、役員報酬や福利厚生費・法定福利費、退職金は除外されます。“人件費全体”の感覚で混ぜてしまうと、計画と実績がズレるため注意が必要です。

算出対象となる従業員の考え方



算定では、各年度において全月分の給与等の支給を受けた従業員を対象とします。中途採用・退職等で全月支給でない従業員は、その年度の算定から除外します。産休・育休・介護休業等で時短勤務の従業員は除外可能です。パート等は正社員の就業時間に換算して人数を算出します。

- 全月支給の従業員のみを対象にしているか
- 中途入社・退職は年度ごとに除外できているか
- 休業・時短の除外ルールを反映したか
- パート等を就業時間換算で人数算出したか

賃上げ要件を軽く考えた場合のリスク

目標未達成なら補助金返還

事業計画期間の最終年度に目標を達成できない場合、未達成率に応じて補助金返還を求める扱いが明記されています。さらに、従業員等への目標値の表明がされていない場合は、交付決定取消・補助金返還となる点も要注意です。

よくある失敗パターン

- “人件費総額”で見てしまい、定義違いでズレる(役員報酬・法定福利費などの混入)
- 対象従業員の扱い方がズレる(全月支給・パート換算・休業/時短の扱い)
- 表明の手続き漏れ(実績以前に返還・取消の論点になる)

23次公募は賃金引上げ計画の精度が、採択後の返還リスクを左右します。算定と表明を要領に沿って整理し、不安があればお気軽に当事務所までご相談ください。

～認定支援機関で対応できます～

各種補助金申請

経営改善計画書の作成

優遇金利での資金調達

創業支援

など...

詳しくは当事務所まで
お尋ねください

▼ 動画でも
ご視聴できます

