

平成27年版

所得拡大促進税制 のご利用の手引き

雇用者給与等支給額を増加させた場合、

増加額の10%を

法人税^{※1}から税額控除できます

平成27年4月1日より

適用要件が一層緩和^{※2}されました

※1：上限は法人税額の10%(中小企業者等は20%)までです。

※2：中小企業者等を中心に一層活用いただきやすくなりました。

個人事業主にも同様の制度があります。
所得税額の事業所得に係る部分について
税額控除を受けることができます。

目次

1. 所得拡大促進税制の概要

所得拡大促進税制とは P.2

制度利用のポイント P.2

2. 3つの適用要件をチェック！

要件①、要件② 「雇用者給与等支給額」について P.3

要件③ 「平均給与等支給額」について P.4

要件①、②の考え方

I. 事業年度によって月数が異なる場合 P.5

II. 基準事業年度に給与等の支給がない場合 P.6

III. 新規設立により、基準事業年度がない場合 P.7

要件③の考え方

ステップ1 継続雇用者給与等支給額を算出する P.8

ステップ2 給与等月別支給対象者数の合計数を算出する P.11

ステップ3 平均給与等支給額を算出する P.11

3. よくあるご質問について

用語の説明 P.12

助成金の考え方 P.13

出向の考え方 P.14

その他 P.15

所得拡大促進税制の概要

所得拡大促進税制とは

青色申告書を提出している法人(又は個人事業主)が、下記①～③の全ての要件を満たした場合に、雇用者給与等支給増加額の10%を法人税額(又は所得税額)から控除(税額の10%(中小企業者等は20%)が上限)ができる制度です。

【要件①～③】

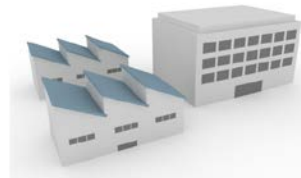
- ①雇用者給与等支給増加額の基準雇用者給与等支給額に対する割合が増加促進割合以上になっていること(詳しくはP.3参照)
- ②雇用者給与等支給額が比較雇用者給与等支給額以上であること(詳しくはP.3参照)
- ③平均給与等支給額が比較平均給与等支給額を超えること(詳しくはP.4参照)

制度利用のポイント

【ポイント1】

幅広い皆様にご活用いただけます！

- ・青色申告をされている個人事業主から大企業までご活用いただけます。また、業種による制限もございません。



【ポイント2】

ベースアップを含め、幅広い賃上げが対象となります！

- ・ベースアップを実施することにより、適用の可能性が高くなります。
- ・賞与や諸手当*も対象になります。業績連動の賞与が増加したことにより、適用条件を満たす可能性もあります。
(※原則として、所得税法上「給与所得」として課税対象とされるものに限りませ)

【ポイント3】 **New!**

増加促進割合の要件を更に緩和しました！

- ・基準事業年度からの増加割合について、中小企業者等を中心により要件が緩和され、適用されやすくなりました。

増加促進割合(基準事業年度と比較し、適用に必要な雇用者給与等支給額増加率)の改正前後イメージ

		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
緩和前		基準事業年度	2%	2%	3%	5%	5%
緩和後	大企業	基準事業年度	2%	2%	3%	4%	5%
	中小企業者等	基準事業年度	2%	2%	3%	3%	3%

詳しくはP.3をご確認ください。

【ポイント4】

まだ活用のチャンスがあります！

- ・平成30年3月末までに開始する事業年度まで継続する制度ですので、今年度利用ができなくても、来年度は利用ができる可能性があります。
- ・制度利用に際して、事前申請は必要ありません。
確定申告の際、申告書に明細書を添付してください。

所得拡大促進税制 3つの適用要件をチェック！

要件①、要件② 「雇用者給与等支給額」について

より詳細なケースは
P.5～7を参照ください。

要件①、②は、「雇用者給与等支給額」についての要件となります。



<要件①>

「雇用者給与等支給額※3」が、基準事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額（「基準雇用者給与等支給額」といいます。）より一定割合（増加促進割合）以上増加しているかを確認します。詳しくは下の表を確認してください。

（措法42の12の4①、②三～五）

※3：雇用者給与等支給額とは、適用年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される「国内雇用者」（役員及びその特殊関係者を除き、当該法人の国内の事業所に勤務する雇用者として賃金台帳に記載された者）に対する「給与等」の支給額です。

（措法42の12の4②一、三）

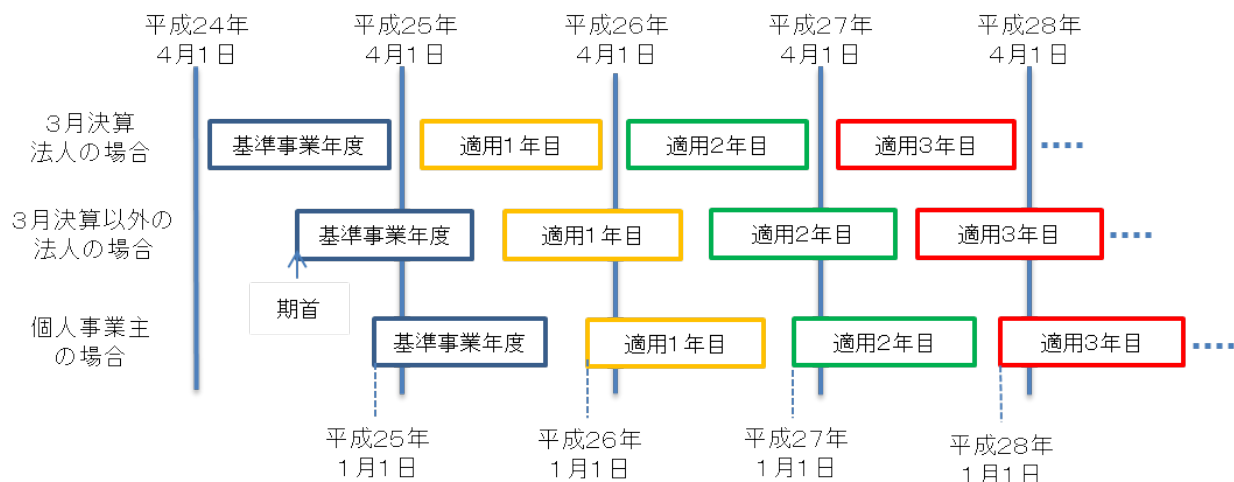
要件①を簡単に言うと「役員と役員の親族の給与や、所得税非課税の給与を除く、損金算入された給与総額が一定割合以上増えているか」を確認します。（通勤費の扱い等、詳しくは、Q&Aをご確認ください。）



<各事業年度で必要となる増加促進割合>

適用年度 法人区分	H.25.4.1以後に開始する最も古い事業年度の 一つ前の事業年度	H25.4.1～H26.3.31に開始する事業年度 (平成25年度)	H26.4.1～H27.3.31に開始する事業年度 (平成26年度)	H27.4.1～H28.3.31に開始する事業年度 (平成27年度)	H28.4.1～H29.3.31に開始する事業年度 (平成28年度)	H29.4.1～H30.3.31に開始する事業年度 (平成29年度)
大企業	基準事業年度	2%	2%	3%	4%	5%
中小企業者等					3%	3%

※赤字下線が平成27年度改正で緩和された箇所です。



<要件②>

「雇用者給与等支給額※3」が、前事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額（「比較雇用者給与等支給額」といいます。）以上かを確認します。

（措法42の12の4①一、②三、六）

要件③ 「平均給与等支給額」について

より詳細なケースは
P.8~11を参照ください。

要件③は、雇用者1人あたりの月割りの平均給与に関する、「平均給与等支給額」についての要件です。



<要件③>

適用年度の継続雇用者※4一人あたりの平均給与(「平均給与等支給額」といいます。)が、前事業年度の継続雇用者一人あたりの平均給与(「比較平均給与等支給額」といいます)を上回っているかを確認します。

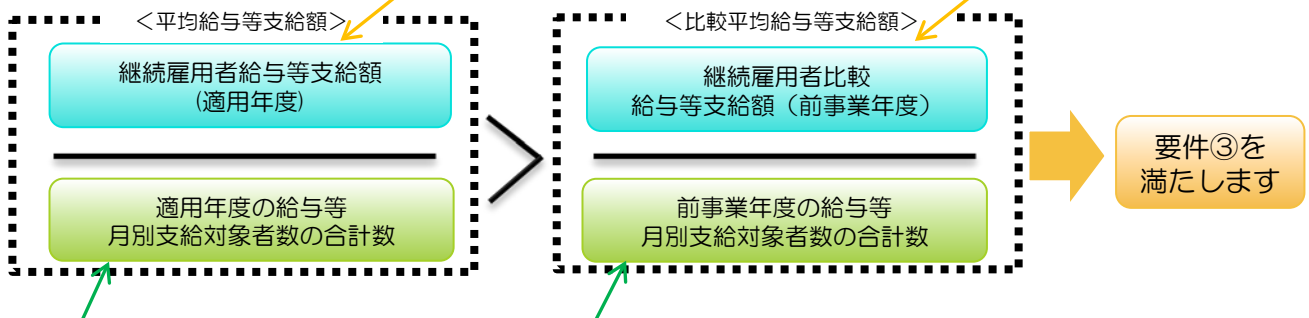
(措法42の12の4①二、②七、ハ)

※4：継続雇用者とは、適用年度及び前事業年度において給与等の支給を受けた国内雇用者のことを指します。例えば適用年度に新しく入社した方や前事業年度中に退職した方は原則として継続雇用者には含まれません。
(措法42の12の4②七)

○要件③の基本的な計算の考え方

継続雇用者給与等支給額、継続雇用者比較給与等支給額とは

雇用者給与等支給額、比較雇用者給与等支給額のうち、継続雇用者に係る金額(一般被保険者※5に該当する者に対して支給したものに限り、継続雇用制度の対象である者に対して支給したものを除きます。)を指します。
(措法施行令27の12の4⑪、⑬)



給与等月別支給対象者数の合計数とは

継続雇用者給与等支給額、継続雇用者比較給与等支給額の計算対象となっている継続雇用者の月ごとの人数を合計した値です。(措法施行令27の12の4⑫、⑭) ※詳しくはP.11へ。

※5：一般被保険者とは、労働者のうち、65歳以上で雇用されている者や、1週間の所定労働時間が20時間未満の者等を除いた者(雇用保険の加入対象となる者)で、かつ高齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者以外の者を指します(詳しくは最寄りのハローワークまでお問い合わせください。)

税額控除の計算例

各項目	金額、数値
適用年度の雇用者給与等支給額	63,000,000円
基準年度の雇用者給与等支給額	60,000,000円
前事業年度の雇用者給与等支給額	61,000,000円
雇用者給与等支給増加額	3,000,000円
基準年度からの増加割合	5%

※税額控除の上限について
(中小企業者等の場合)

例1) 法人税額が2,000,000円の場合
中小企業者等は法人税額の20%(400,000円)が上限ですが、雇用者給与等支給増加額の10%である300,000円はこの上限に達しないため、控除額は300,000円となります。

例2) 法人税額が500,000円の場合
中小企業者等は法人税額の20%(100,000円)が上限のため、控除額は100,000円となります。

要件①、②の考え方：I. 事業年度によって月数が異なる場合

決算月の変更等による変則決算で、基準事業年度、前事業年度、適用年度で月数が異なる場合、下記の計算方法で調整する必要があります。

<基準事業年度と適用年度の月数が異なる場合>

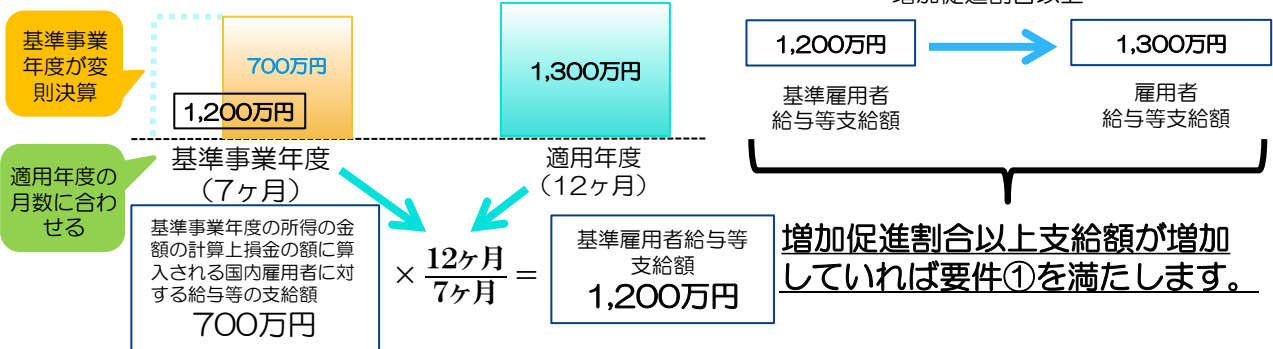
「基準事業年度」と「適用年度」の月数が異なる場合、基準雇用者給与等支給額を下記の計算で、「適用年度」に合わせる形で計算します。

(措法42の12の4②四口)

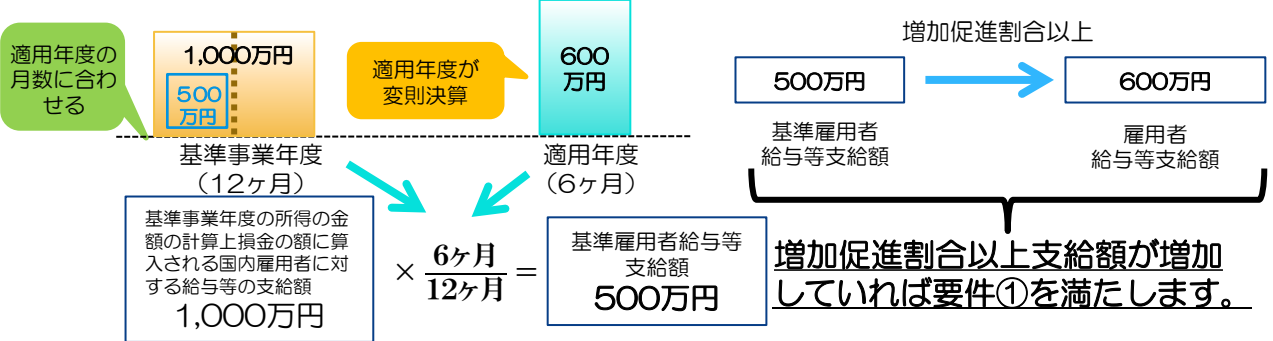
$$\frac{\text{基準事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額}}{\text{基準事業年度の月数}} \times \text{適用年度の月数} = \text{基準雇用者給与等支給額}$$



(例) 基準事業年度において決算月を変更した場合



(例) 適用年度において決算月を変更した場合



<前事業年度と適用年度の月数が異なる場合>

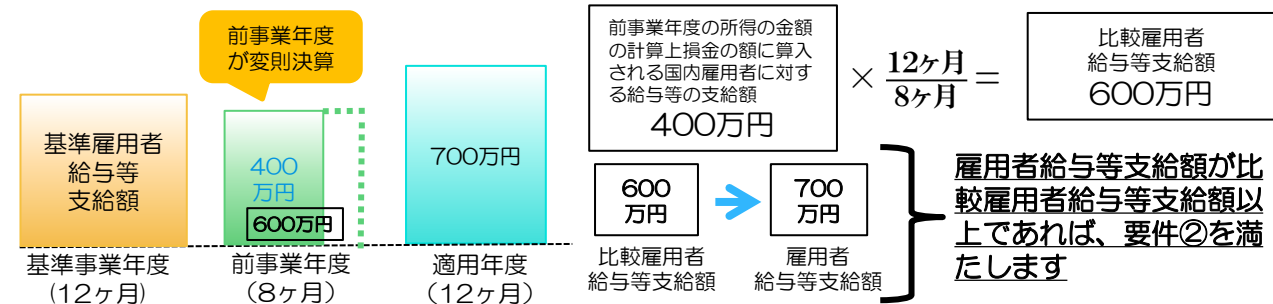
「前事業年度」と「適用年度」の月数が異なる場合、比較雇用者給与等支給額を下記の計算で、「適用年度」に合わせる形で計算します。

(措法42の12の4②六口)

$$\frac{\text{前事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額}}{\text{前事業年度の月数}} \times \text{適用年度の月数} = \text{比較雇用者給与等支給額}$$



(例) 前事業年度において決算月を変更した場合



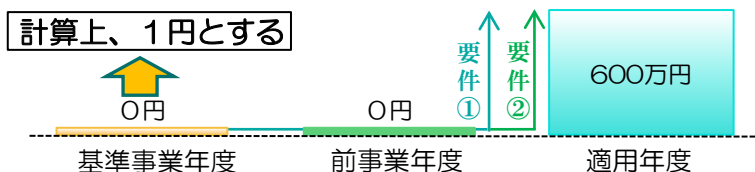
要件①、②の考え方：Ⅱ. 基準事業年度に給与等の支給がない場合



<基準事業年度に給与等の支給がない場合(事業を営んでいない場合を除く)>

平成25年4月1日より前に事業を開始していたが、基準事業年度に国内雇用者がいなかった(役員のみであった)等の理由で、基準雇用者給与等支給額が0円となる場合は、計算上、基準雇用者給与等支給額を1円とすることとなっています。
(措法施行令27の12の4③)

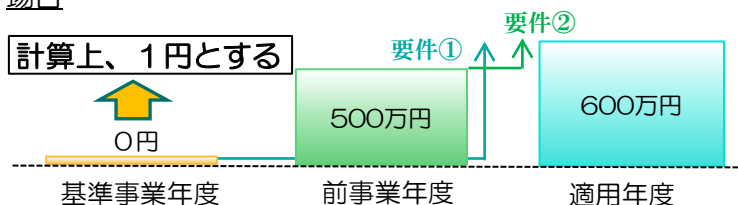
(例)適用年度ではじめて役員以外の従業員(国内雇用者)を雇った場合



基準事業年度に給与等の支給がなく、適用年度から給与等の支給を開始した場合、要件①を満たします。

なお、前事業年度から給与等の支給を開始した場合は、適用年度の給与等の支給が前事業年度以上である必要があります。

(例)前事業年度ではじめて役員以外の従業員(国内雇用者)を雇った場合

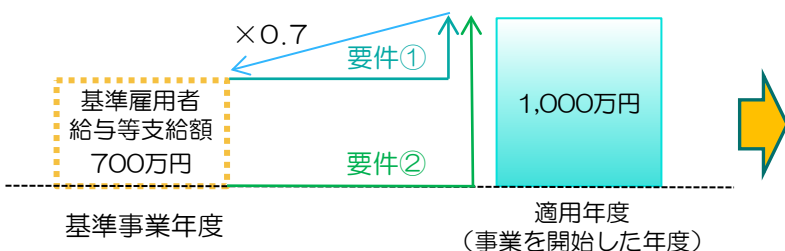


<基準事業年度において事業を営んでいない場合>

平成25年4月1日より前に法人を設立していたものの、基準事業年度において事業を営んでいなかった場合(清算中の場合を含みます)は、平成25年4月1日以後に開始する最も古い事業年度(当該事業年度に給与等の支給がない場合は、国内雇用者に対して給与等を支給する最初の事業年度)の給与等支給額の0.7に相当する金額が基準雇用者給与等支給額となります。

(措法施行令27の12の4③一、四)

(例)事業開始1年目の場合



左図のとおり、事業を開始した年度の給与等支給額の0.7に相当する金額が基準雇用者給与等支給額となるので要件①を満たします。

また、比較雇用者給与等支給額にはそのような規定がなく0円となるので、要件②を満たします。

上記の場合のように、基準事業年度において給与等の支給がなかった場合でも、事業を営んでいる(役員のみ)場合と、事業を営んでいなかった場合では、基準雇用者給与等支給額の計算方法が変わりますので、ご注意ください。



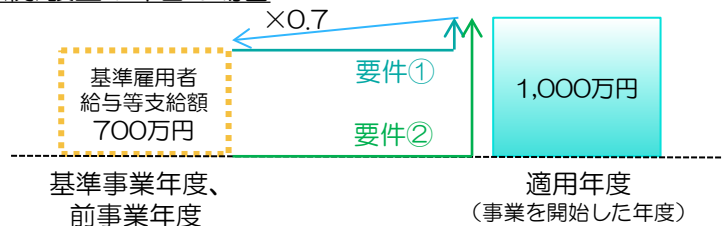
要件①、②の考え方：Ⅲ. 新規設立により、基準事業年度がない場合



平成25年4月1日以降に会社を新規設立していて、基準事業年度が存在しない場合は、平成25年4月1日以後に開始する最も古い事業年度（当該事業年度に給与等の支給がない場合は、国内雇用者に対して給与等を支給する最初の事業年度）の給与等支給額の0.7に相当する金額が基準雇用者等給与等支給額となります。

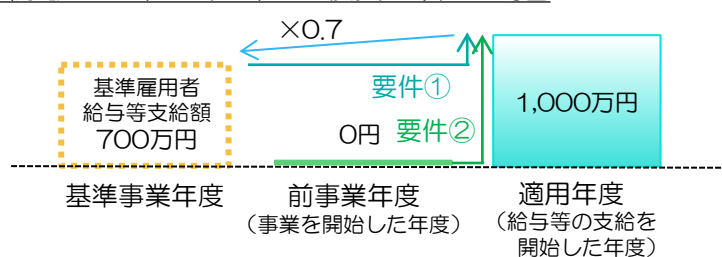
(措法42の12の4②四八、措法施行令27の12の4⑧四)

(例) 設立1年目の場合



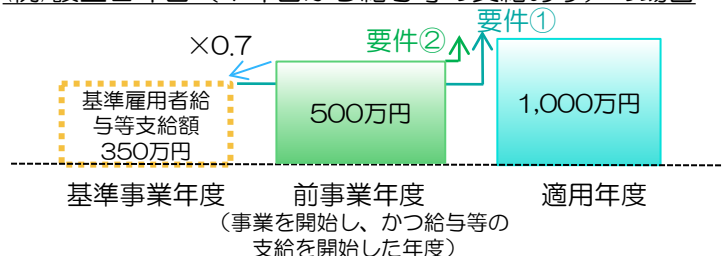
左図では、事業を開始した年度の給与等支給額の0.7に相当する金額が基準雇用者給与等支給額となりかつ比較雇用者給与等支給額は0円なので、要件①、②は満たすことになります。

(例) 設立2年目（1年目は役員のみ）の場合



左図では、事業を開始した最も古い事業年度（前事業年度）に国内雇用者に対して給与等の支給がありません。この場合、給与等を支給する最初の事業年度の給与等支給額0.7に相当する金額が基準雇用者給与等支給額となります。なお、この場合も要件①、②を満たすことになります。

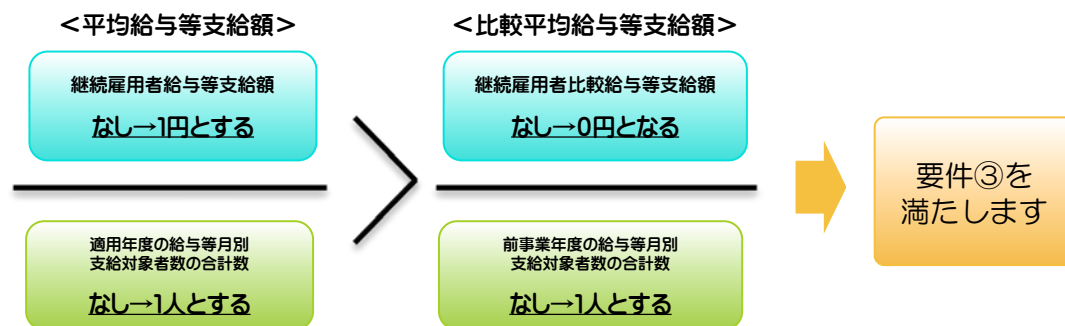
(例) 設立2年目（1年目から給与等の支給あり）の場合



左図では、前事業年度（設立初年度）において国内雇用者に対して給与等の支給があるため、前事業年度の給与等支給額の0.7に相当する金額が基準雇用者給与等支給額となります。

継続雇用者給与等支給額、継続雇用者比較給与等支給額がゼロの場合

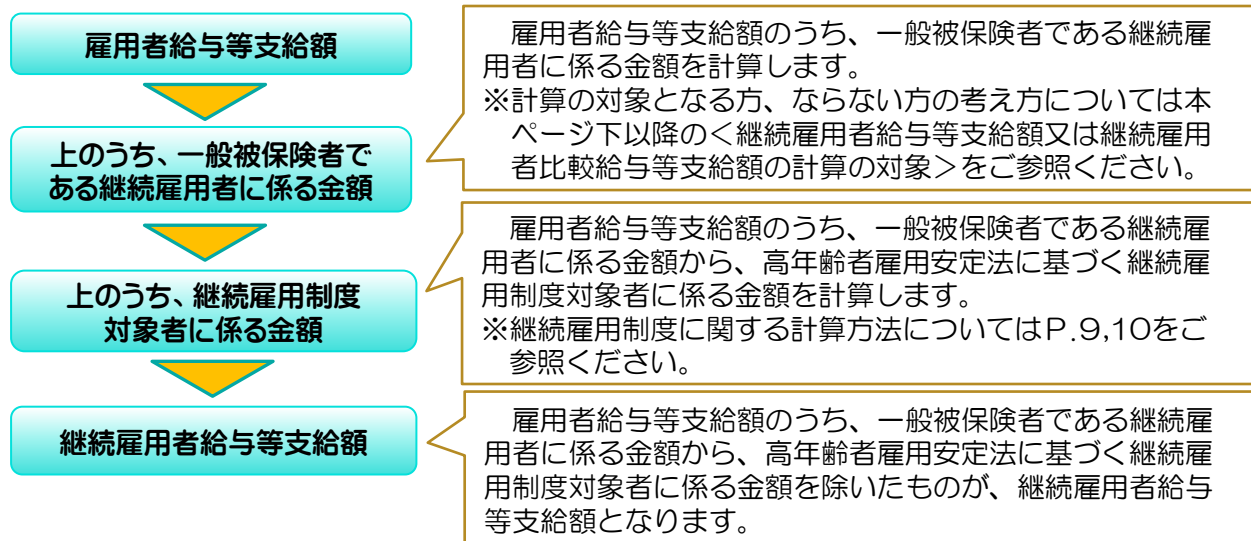
(措法施行令27の12の4⑪～⑬)



従業員が全て短時間勤務のパート・アルバイトなどで「一般被保険者に係る継続雇用者」がない場合、上記のような数値になるため平均給与等支給額が1円、比較平均給与等支給額が0円となり、自動的に要件③を満たします。

要件③の考え方：ステップ1 継続雇用者給与等支給額を算出する

まずは継続雇用者給与等支給額と継続雇用者比較給与等支給額の計算を行います。計算の流れは下記の通りです。



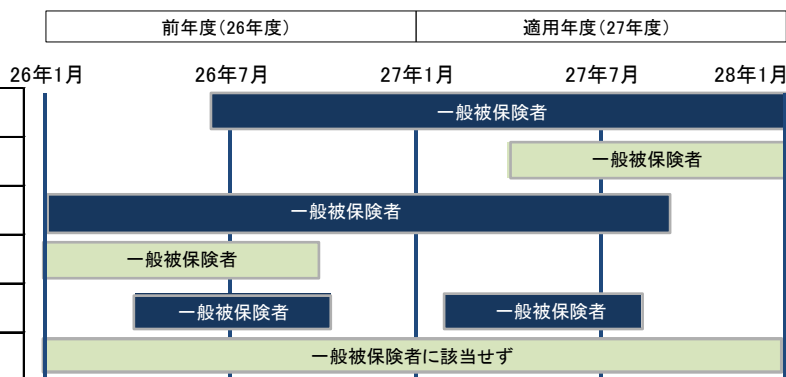
継続雇用者給与等支給額又は継続雇用者比較給与等支給額の計算の対象

継続雇用者とは、前事業年度、適用年度でそれぞれ1回以上給与等の支給がある国内雇用者のことを言います。要件③で、継続雇用者給与等支給額の計算の対象となるのは、適用年度の継続雇用者に対する給与等であり、そのうち一般被保険者としての給与等の部分になります。また、高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用制度対象者に係る金額は除きます。なお、前事業年度と適用年度の計24ヶ月全ての月で給与等の支給がある必要はありません。以下では計算の対象になるケース、ならないケースを整理します。

(1) 新規採用、中途退職の場合

■ 継続雇用者給与等支給額又は継続雇用者比較給与等支給額の計算に含まれる者

(a)	26年6月：新規採用
(b)	27年4月：新規採用
(c)	27年10月：退職
(d)	26年10月：退職
(e)	26年4月～10月及び27年2月～8月にかけて週20時間以上アルバイト
(f)	両年度とも週10時間のアルバイト



上記の通り、前事業年度・適用年度の両年度とも1回以上の給与等の支給があれば継続雇用者に該当します。その該当者のうち、一般被保険者としての給与等が継続雇用者給与等支給額又は継続雇用者比較給与等支給額の計算の対象となります。そのため、前事業年度の途中で入社された場合(ケース(a))や適用年度の途中で退社された場合(ケース(c))は計算に含みませんが、適用年度で新規に入社した場合(ケース(b))や前事業年度中に退社された場合(ケース(d))は計算に含みません。

また、ケース(e)のように計算の対象となる月が断続的であっても、両年度ともに一般被保険者として給与等の支給があれば計算に含みます。(期間の記載はあくまで例示です。一般被保険者としての給与等の支給がそれぞれの年度で1回以上あれば対象になります。)

他方でケース(f)のように、両年度で給与等の支給があっても継続雇用者に該当しても一般被保険者に係る部分がない場合、結果として計算の対象にはなりません。

要件③の考え方：ステップ1 継続雇用者給与等支給額を算出する

(2) アルバイト、正社員への転換、退職等の扱い

■：継続雇用者給与等支給額又は継続雇用者比較給与等支給額の計算に含まれる者

	前年度(26年度)		適用年度(27年度)		
	26年1月	26年7月	27年1月	27年7月	28年1月
(g) 26年10月：一般被保険者への転換	被保険者に該当せず		一般被保険者		
(h) 27年4月：一般被保険者への転換	被保険者に該当せず			一般被保険者	
(i) 26年1月～10月：被保険者に該当せず 27年4月：一般被保険者に該当	被保険者に該当せず		一般被保険者		
(j) 26年10月：65歳定年退職 27年4月：再雇用※	一般被保険者		被保険者に該当せず		
(k) 26年10月：一般被保険者から週20時間未満のアルバイトに転換	一般被保険者		被保険者に該当せず		
(l) 26年10月：産休等休職(給与等の支給なし)	一般被保険者		産休・育休等の休職(給与等の支給なし)		
(m) 27年4月：産休等休職(給与等の支給なし)	一般被保険者			休職期間(給与等の支給なし)	
(n) 26年6月～27年8月で休職(前後に給与等の支給あり)	一般被保険者		休職期間(給与等の支給なし)		一般被保険者

※「継続雇用制度」は高齢者雇用安定法による65歳までの継続雇用、「再雇用」は同法に拠らないかつての在籍者の再採用を指す。

<適用年度において一般被保険者としての給与等を受け取っていない継続雇用者について>

継続雇用者給与等支給額又は継続雇用者比較給与等支給額の計算は、

1. 両年度でそれぞれ一回以上給与等の支給がある「継続雇用者」を対象を絞り、
2. そのうち、一般被保険者としての給与等について合計することとなっています。
3. さらに、継続雇用者であっても、適用年度において一般被保険者として給与等の支給を受けていない者に係る金額は除かれます。

(措法施行令27の12の4 ⑪～⑭)

そのため、ケース(g)、(h)及び(i)のように両年度とも給与等の支給を受けており、かつ適用年度において一般被保険者として給与等の支給を受けている場合、一般被保険者に係る部分のみ、継続雇用者給与等支給額の計算に加えることとなります。しかし、ケース(j)や(k)のように、前事業年度にしか一般被保険者として給与等の支給を受けていない場合、両年度とも計算の対象にはなりません。

<休職者の扱いについて>

ケース(l)の方のように長期間休職し、片方の事業年度にしか給与等の支給がない場合は継続雇用者に該当しないので、平均給与等支給額の計算の対象となりません。

しかし、ケース(m)のように適用年度途中から休職したり、ケース(n)のように前年度から休職し、適用年度途中に復帰する等して、結果として両年度とも給与等の支給がある場合は、継続雇用者に該当します。よって、その給与等が一般被保険者としての給与等であれば計算の対象となります。



なお、ケース(j)、(k)、(l)の方のように平均給与等支給額で一切計算の対象とならない方も、要件①や要件②の基準雇用者給与等支給額、比較雇用者給与等支給額、雇用者給与等支給額の計算には含まれますので、ご注意ください。

要件③の考え方：ステップ1 継続雇用者給与等支給額を算出する

(3) 定年、「継続雇用制度」の扱い

		前年度(26年度)		適用年度(27年度)		
		26年1月	26年7月	27年1月	27年7月	28年1月
■	継続雇用者給与等支給額又は継続雇用者比較給与等支給額の計算に含まれる者					
	継続雇用制度対象となっている者					
(o)	27年4月:60歳定年退職 27年4月:継続雇用制度※	一般被保険者		継続雇用制度		
(p)	26年10月:60歳定年退職 26年10月:継続雇用制度※	一般被保険者		継続雇用制度		
(q)	26年10月に60歳となったが、 継続雇用制度の対象ではない者	一般被保険者		一般被保険者		
(r)	26年10月に60歳で新規に採用した者			一般被保険者		
(s)	27年4月:65歳定年退職	一般被保険者		高年齢継続被保険者		
(t)	26年10月:65歳定年退職 26年10月:再雇用※	一般被保険者		高年齢継続被保険者		

※「継続雇用制度」は高年齢者雇用安定法による65歳までの継続雇用、「再雇用」は同法に拠らないかつての在籍者の再採用を指す。

<「継続雇用制度」について>

P.8上部の流れのとおり、一般被保険者である継続雇用者に係る雇用者給与等支給額から、「継続雇用制度」※6の対象者に係る金額を除くことになっています。

ケース(o)のように適用年度途中で継続雇用制度に切り替わった場合、継続雇用制度対象者に支給されている給与等について計算から除きます。また、ケース(p)のように、前事業年度で継続雇用制度に切り替わった場合、前事業年度も含めて継続雇用者給与等支給額の計算の対象でなくなります。

他方で、ケース(q)や(r)のように、60歳以降で働いていたとしても、「継続雇用制度」※6の対象でない方は、引き続き計算に含めます。(例：定年制のない会社など)

※6：「継続雇用制度」対象者は、高年齢者雇用安定法に基づくものに限りです。

具体的には、就業規則に「継続雇用制度」を導入している旨の記載があり、かつ雇用契約書や賃金台帳等のいずれかに、継続雇用制度に基づき雇用されている者である旨の記載があることが条件です。

○継続雇用制度に切り替わった初月について

適用年度の途中で定年を迎え継続雇用制度に切り替わった場合等において、切り替わった月、もしくはその翌月の月内の同一の日に、切り替わる前の職務に対する給与等と切り替わった後の職務に対する給与等を合算して支給している場合があります。

この場合、当該継続雇用制度の対象者が継続雇用者であれば、原則として継続雇用制度に切り替わる前の給与等のみを継続雇用者給与等支給額に含めます。ただし、継続してその合算した額を継続雇用制度対象者に対して支給した給与等の額として継続雇用者給与等支給額から除いているときには、この扱いが認められます。

<65歳以上の方について>

65歳以上の方は「高年齢継続被保険者」となり一般被保険者ではなくなるため、65歳以降の給与等は計算から除きます。

ケース(s)のように適用年度で65歳になった場合、「高年齢継続被保険者」として支給された給与等は計算から除きます。また、ケース(t)のように、前年度中に65歳定年退職になった場合は、前事業年度の一般被保険者の分も含めて計算から除きます。

要件③の考え方：ステップ2 給与等月別支給対象者数の合計数を算出する

月別支給対象者数とは、月毎の給与等の支給の対象となる、継続雇用者給与等支給額又は継続雇用者比較給与等支給額に係る継続雇用者の数のことをいいます。同一の継続雇用者につき、同一月に2回以上の給与や賞与等の支給があった場合においても、その月のその継続雇用者は1人と数えます。

なお、休職者等のように、一定期間給与等の支給がない方は、当該月で月別支給対象者数にカウントされません。

月別支給対象者数は月毎に給与等の支給を受けた人数の合計ですので、賞与と給与が同じ月に両方支給された方がいる場合、人数は1人とカウントします。

例えばAさんが1年間勤務したとして、月例給与のほか3月と9月に賞与を受け取った場合も、12人と数えます。



(例) 月別支給対象者数のカウント例

	平成26年度												平成27年度											
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
A 26年2月：入社 27年9月：退社			●						●						●						●			
B 26年1月：入社 26年11月：退社	●	●						●																
C 26年4月：入社、9月：退社 27年3月：入社、8月：退社				●				●							●					●				
D 26年5月：入社					●				●							●					●			
	0人	1人	1人	2人	3人	3人	3人	3人	3人	2人	2人	2人	2人	2人	3人	3人	3人	3人	3人	3人	2人	1人	1人	1人
	前事業年度の給与等月別支給対象者数の合計数は 25人 となります。												適用年度の給与等月別支給対象者数の合計数は 27人 となります。											

←→ 一般被保険者としての月例給与が支給されている期間 ● 賞与支給あり

←→ 一般被保険者としての給与等の支給があったとしても、継続雇用者に該当しないため月別支給対象者数の計算に含めません。

※ 同一月に月例給与と賞与が支給されていても、月別支給対象者数の計算では、それぞれを別にカウントするのではなく「1人」としてカウントします。

要件③の考え方：ステップ3 平均給与等支給額を算出する

【ステップ1】で算出した継続雇用者給与等支給額又は継続雇用者比較給与等支給額を、【ステップ2】で算出した適用年度と前事業年度の「給与等月別支給対象者数の合計数」でそれぞれ割り、平均給与等支給額および比較平均給与等支給額を計算します。この結果、平均給与等支給額が比較平均給与等支給額を上回っていれば、要件③を満たします。

例えば上記【ステップ2】の月別支給対象者数の例の場合で、継続雇用者比較給与等支給額が700万円、継続雇用者給与等支給額が810万円の時、平均給与等支給額は

$$8,100,000 \div 27 = 300,000\text{円}$$

比較平均給与等支給額は

$$7,000,000 \div 25 = 280,000\text{円}$$

となり、要件③を満たします。



よくあるご質問について ①

【用語の説明】

・中小企業者とは

資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人でその発行済株式又は出資の総数又は総額の一定割合(1つの法人により50%又は複数の法人合計で3分の2)以上を大規模法人(資本金の額が1億円超の法人、その他一定の法人)に所有されていない法人、及び資本若しくは出資を有しない法人又は個人で常時使用する従業員の数が1,000人以下のものをいいます。

(措法施行令5の3⑥、27の4⑤)

※中小企業者の判定時期について

法人又は個人事業主が中小企業者に該当するかどうかは、適用を受ける事業年度終了の時の現況によって判定するものとします。

・国内雇用者とは

法人又は個人事業主の有する国内の事業所に勤務する雇用者で国内に所在する事業所につき作成された賃金台帳に記載された者を指します。国内雇用者には、パート、アルバイト、日雇い労働者も含まれますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特典関係者、個人事業主と特典の関係のある者は国内雇用者とはなりません。

(措法10の5の4②一、42の12の4②一)

※役員とは

法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人を指します。さらにそれら以外の者で、例えば、①取締役若しくは理事となっていない総裁、副総裁、会長、副会長、理事長、副理事長、組合長等、②合名会社、合資会社及び合同会社の業務執行社員、③人格のない社団等の代表者若しくは管理人、又は④法定役員ではないが、法人が定款等において役員として定めている者のほか、⑤相談役、顧問などで、その法人内における地位、職務等からみて他の役員と同様に実質的に法人の経営に従事していると認められるものも含まれます。

(法人税法二十五、法人税法施行令7)

※一時的に海外で働いている者等について

国内雇用者の要件は「国内に所在する事業所につき作成された賃金台帳に記載された者」であることです。そのため、海外に長期出張等をしていた場合でも、賃金台帳が国内の事業所で作成され、給与所得として課税される給与等を受けている方は、海外で勤務をしていたとしても国内雇用者として扱います。

(労働基準法第108条、措法施行令5の6の4④、27の12の4②)

よくあるご質問について ②

・国内雇用者とは（続き）

※特殊関係者とは

法人の役員又は個人事業主の親族を指します。親族の範囲には6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族までが該当します。また、当該役員又は個人事業主と婚姻関係と同様の事情にある者、当該役員又は個人事業主から生計の支援を受けている者等も特殊関係者に含まれます。

（民法725条、措法施行令5の6の4③、27の12の4①）

※国内雇用者と継続雇用者について

要件③では計算の対象として、前事業年度・適用年度の両方の年度でそれぞれ一度以上給与等の支給がある「継続雇用者」に対象を限定し、その者のうち一般被保険者に該当する者の給与等を計算の対象にしています。

また、継続雇用制度対象者に係る金額は除かれます。

他方で、そのような限定を行うのは要件③の平均給与等支給額の計算のときだけであり、要件①や要件②の雇用者給与等支給額、基準雇用者給与等支給額、比較雇用者給与等支給額の計算は、役員とその特殊関係者以外全ての者(国内雇用者)が計算対象となります。ただし、出向負担金などの給与等に充てるため「他の者から支払を受ける金額」（政府等から受けた助成金の扱いについては下記【助成金の考え方】参照）は除きます。

・給与等とは

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（給与所得として課税される給与）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。ただし、賃金台帳に記載された支給額（所得税法上課税されない通勤手当等の額を含む。）のみを対象として計算する等、合理的な方法により継続して雇用者給与等支給額の計算をしている場合は、給与等に含まれることが認められます。

（措法10の5の4②二、42の12の4②二、所得税法28①）

※未払い損金算入される給与等の取扱いについて

当税制では各事業年度における所得の金額の計算上、損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額を算出します。そのため、会計上前年度に未払い計上した場合において税務上も損金算入が認められる給与等については、前年度の給与等支給額に加えます。逆に会計上未払い計上した場合であっても税務上損金算入が認められない給与等については、実際に損金算入される年度の雇用者給与等支給額に加えます。

【助成金の考え方】

・政府等から受けた助成金の取扱いについて

「給与等に充てるため他の者(中略)から支払いを受ける金額」は雇用者給与等支給額から控除することと規定しているため、特定就職困難者雇用開発助成金、特定求職者雇用開発助成金など、給与等に充てることを目的に労働者の雇入れ人数に応じて政府等から支給される助成金の額は雇用者給与等支給額から控除します。

（措法10の5の4②三、42の12の4②三）

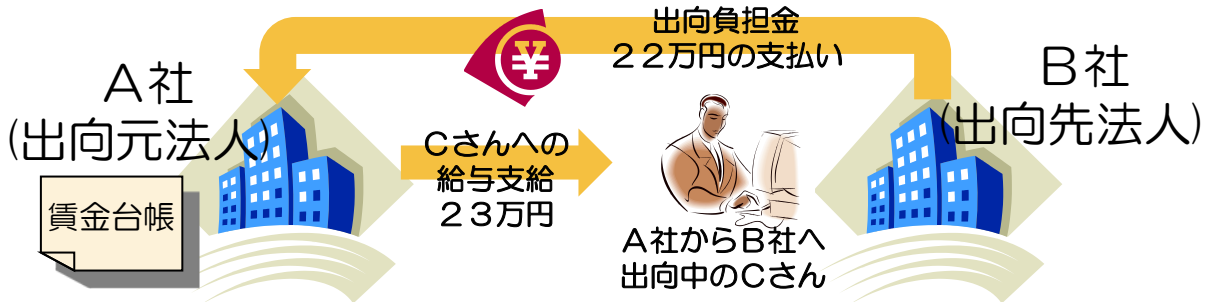
よくあるご質問について ③

【出向の考え方】

・出向元法人における出向者の取扱いについて

「給与等に充てるため他の者(当該法人との間に連結完全支配関係がある他の連結法人を含む。)から支払を受ける金額」は雇用者給与等支給額から控除するため、法人の使用人が他の法人に出向した場合において、その出向した使用人に対する給与を出向元法人(出向者を出向させている法人)が支給する際、出向元法人が出向先法人(出向元法人から出向者の出向を受けている法人)から支払を受けた出向先法人の負担すべき給与に相当する金額(出向負担金等)は雇用者給与等支給額から控除します。

例：A社(出向元法人)にCさんの賃金台帳がある場合



A社ではCさんの給与等に充てる出向負担金22万円をB社から受取っているため、A社の雇用者給与等支給額から、当該出向負担金22万円を除外しなければなりません。

B社ではCさんの賃金台帳がないため、雇用者給与等支給額の計算に含めることはできません。

・出向先法人における出向者の取扱いについて

出向先法人が出向元法人へ出向者に係る給与負担金の額を支出する場合において、当該出向先法人の賃金台帳に当該出向者を記載しているときには、当該給与負担金の額は、雇用者給与等支給額に含まれます。(逆に、出向先法人の賃金台帳に記載が無い場合は、当該出向者への給与は出向先法人の雇用者給与等支給額には含まれません。)

例：出向先法人(B社)にCさんの賃金台帳がある場合



A社ではCさんの賃金台帳がないため、雇用者給与等支給額に含めることはできません。

B社ではCさんの給与負担金を雇用者給与等支給額に含めます。

よくあるご質問について ④

【その他】

・本税制と選択適用になる税制措置とは

雇用者の数が増加した場合の特別控除制度（雇用促進税制）、復興産業集積区域において被災雇用者等を雇用した場合の特別控除制度、避難解除区域等において避難対象雇用者等を雇用した場合の特別控除制度、企業立地促進区域において避難対象雇用者等を雇用した場合の特別控除制度の4つの税制措置を指します。

※平成28年4月1日以後に開始する事業年度については、雇用促進税制と所得拡大促進税制の併用が可能です。

・「事業主都合による離職者」について

当税制と選択適用の関係にある雇用促進税制の適用を受けるためには、適用事業年度とその適用事業年度開始の日前1年以内に開始した各事業年度に、「事業主都合による離職者」がないことが要件の一つとされています。本制度には上記のような要件はありませので、雇用者給与等支給額の増加等の適用要件を満たせば、事業主都合による離職者がいる年度においても、本制度の適用は可能です。

・助成金と選択適用について

助成金と本制度を同一年度で併用することは可能です。ただし、本制度上、「雇用者給与等支給額」「基準雇用者給与等支給額」「比較雇用者給与等支給額」「平均給与等支給額」等には、その給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額は含まれないため、実際に支給した額から助成金の支給額を控除して、要件の判定や控除を受ける金額の計算を行うこととなります。

ホームページ・お問い合わせ先

ホームページでも利用のための詳細なステップや、用語集、各種Q&Aなどがご確認いただけますのでご活用ください。また、当税制を適用するにあたって必要な明細書もございますので、まずは本『ご利用の手引き』と、ホームページをご確認ください。

URL: <http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.htm>

所得拡大促進税制



検索

○電話でのお問い合わせ先

【最寄の経済産業局】

・北海道経済産業局	地域経済課	: 011-709-1782
・東北経済産業局	地域経済課	: 022-221-4876
・関東経済産業局	産業人材政策課	: 048-600-0358
・中部経済産業局	地域人材政策室	: 052-951-2731
・中部経済産業局北陸支局	地域経済課	: 076-432-5518
・近畿経済産業局	地域経済課	: 06-6966-6011
・中国経済産業局	地域経済課	: 082-224-5684
・四国経済産業局	地域経済課	: 087-811-8513
・九州経済産業局	産業人材政策課	: 092-482-5504
・沖縄総合事務局	地域経済課	: 098-866-1730

【経済産業省】

・経済産業政策局	産業人材政策室	: 03-3501-2259
----------	---------	----------------



※税務手続きに関するご質問の場合は、近隣の税務署にお問い合わせください。