

令和3年度産業経済研究委託事業
「人材確保等促進税制」の
利用状況等に関する調査
報告書

令和4年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

目次

I. 調査の背景・目的	1
II. 問い合わせの対応・集計・分析	2
1. 問い合わせ対応の体制.....	2
2. 問い合わせ内容の集計.....	3
(1) 問い合わせ件数	3
(2) 問い合わせ企業数	4
(3) 問い合わせ保留件数	5
3. 問い合わせ内容の分析.....	6
(1) 要件別の問い合わせの割合	6
(2) 内容別の問い合わせ傾向	7
III. ヒアリング調査	10
(1) 有識者ヒアリング調査	10
(2) 企業ヒアリング調査	12
IV. 税制の活用に向けた課題と施策	14
(1) 税制の活用に向けた課題の整理	14
(2) 税制の活用に向けた施策	14

I. 調査の背景・目的

2018 年の税制改正において新たに創設された「賃上げ・生産性向上のための税制」は、アベノミクス下において企業業績が過去最高潮に達する中、「成長と分配の好循環」の実現のため、3%以上の賃上げと一定割合以上の設備投資を行った企業に対して税額控除を行う措置であったところ、2020 年度末で 3 年間の適用期限を迎えた。

その一方で、2020 年に入り新型コロナウイルス感染症の世界的な大流行が発生すると、経済・社会情勢は大きく変化した。デジタル化等の進展によってこれまでの産業構造は大きく転換するとともに、人々の往来制限や生活様式の変化により、人々の財やサービスに対する消費性向がコロナ発生前後で移り変わり、市場は大きく変化した。こうした状況の中、産業・業種によって影響の濃淡こそあるものの、企業業績は全体として下振れの状況が続いており、そうした業績悪化を背景として、完全失業率は上昇し有効求人倍率が低下する等、雇用情勢も悪化している。

こうした背景の下、2021 年の税制改正において、「賃上げ・生産性向上のための税制」について、ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現と雇用の維持・確保の実現のため、新卒・中途採用による人材獲得の促進と人材育成への強化を後押しすべく、「人材確保等促進税制」へと見直しが行われることとなった。具体的には、新規雇用者（新卒・中途採用により当該年度に新たに採用された者）の給与等支給額が対前年度比で 2%以上増加した企業に対して、新規雇用者給与等支給額の 15%を税額控除すること等となっている。

以上を踏まえ、本調査は、「人材確保等促進税制」について、制度の円滑な運用を図る観点から、利用を検討する事業者等からの各種問い合わせ対応を行うとともに、今後の税制改正を見据え、本税制の実務上の課題等についての調査分析を行うことを目的とした。

Ⅱ．問い合わせの対応・集計・分析

1． 問い合わせ対応の体制

本税制についての問い合わせを受ける窓口を 2021 年 5 月 18 日から 2022 年 3 月 31 日の期間で設置した。問い合わせ窓口には問い合わせ対応を実施できる税理士を常時 2 名以上配置した。問い合わせ回線は 2 回線設け、平日（土日・祝日除く）に朝から夕方にかけて 1 日計 7.5 時間程度対応を行った。

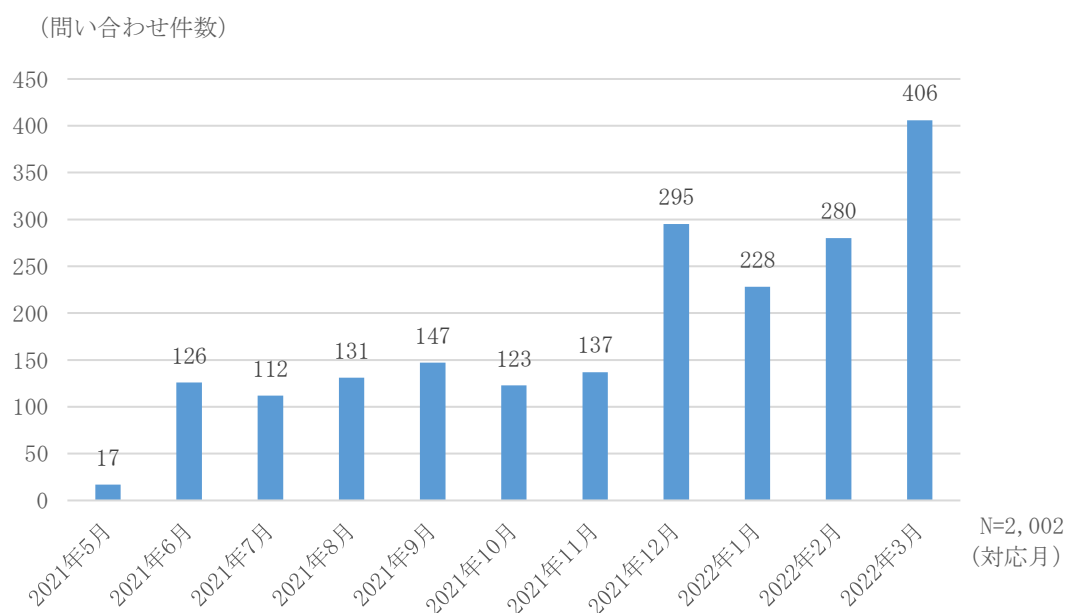
2. 問い合わせ内容の集計

(1) 問い合わせ件数

2021年5月から2022年3月¹までの問い合わせ件数は2,002件であり、ひと月あたりの平均問い合わせ件数は182件だった。昨年度の賃上げ・生産性向上のための税制におけるコールセンター事業において、前年同期間の問い合わせ件数は486件であったことを踏まえると、大きく増加している²。

また、月毎の問い合わせ件数でみると、問い合わせ窓口を設置してから約1か月を経過した6月から問い合わせ件数が増加し、決算期であることの多い6月、9月、12月、3月には特に多くの問い合わせがあった。そういった傾向は、昨年度と同様であった。

図表1 月毎の問い合わせ件数



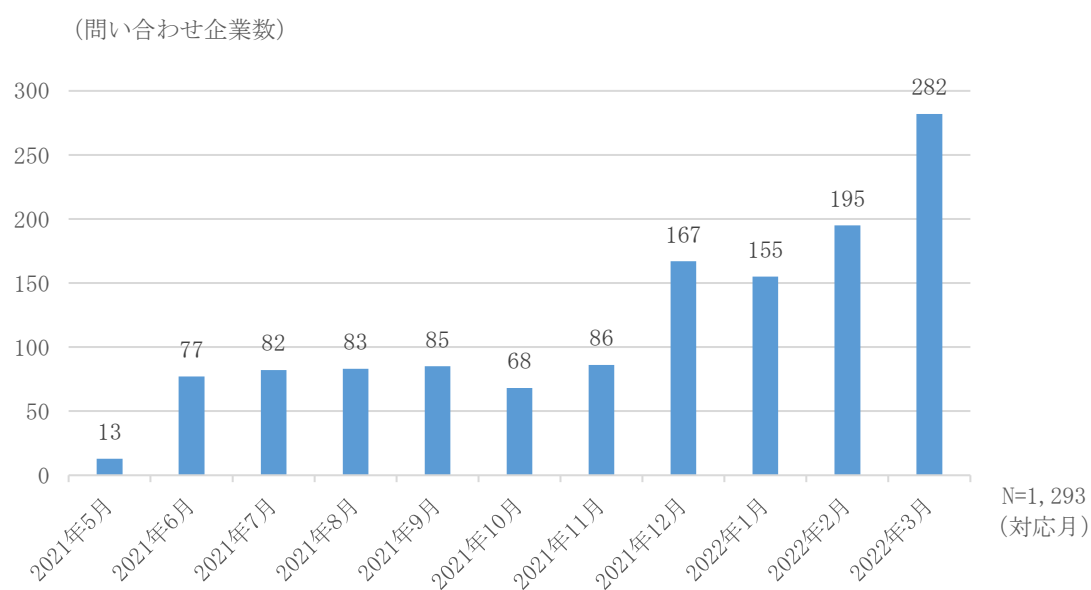
¹ 報告書で集計・分析の対象とする問い合わせは2021年5月18日から2022年3月25日までとした。

² 賃上げ・生産性向上のための税制におけるコールセンターでの問い合わせ状況は、経済産業省の「令和2年度産業経済研究委託事業 「賃上げ・生産性向上のための税制」・「オープンイノベーション促進税制」 利用状況に関する調査 報告書」を参考に行っている
(https://www.meti.go.jp/eti_lib/report/2020FY/000563.pdf)。

(2) 問い合わせ企業数

2021 年 5 月から 2022 年 3 月までの問い合わせ企業数は 1,239 社であり、ひと月あたりの平均問い合わせ企業数³は 117 社だった。月毎の問い合わせ件数は 1 月以降に問い合わせ社数が増え、3 月には最大の 282 社となった。問い合わせ企業数についても昨年度と比較して大幅に増加している。

図表 2 月毎の問い合わせ企業数

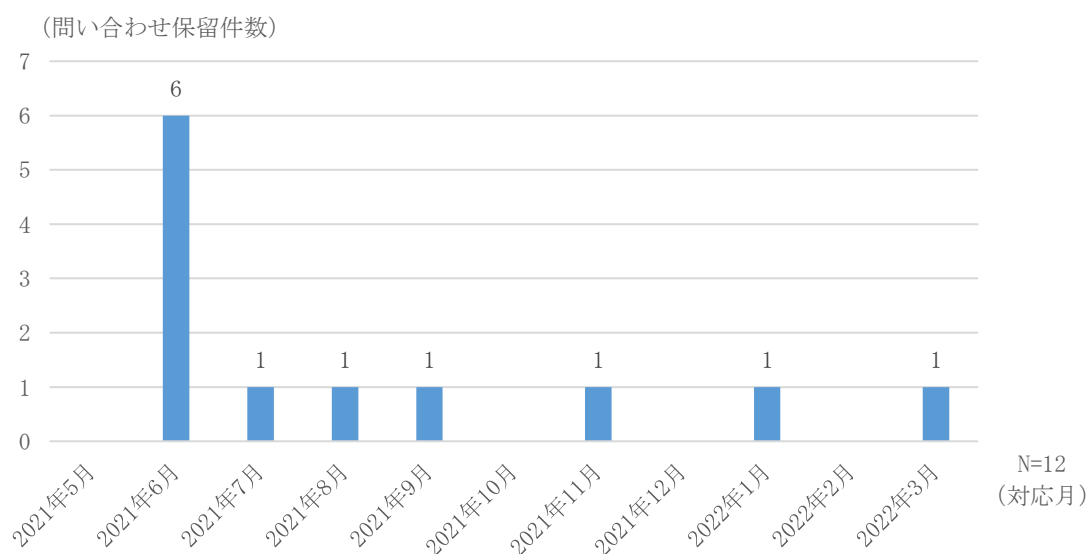


³ 「問い合わせ企業数」は当該月内に問い合わせを行った企業の総数であり、同じ企業から同月内の別の日に複数の質問があった場合は、1社としてカウントしている。また匿名もしくは非通知での問い合わせ企業については除いている。

(3) 問い合わせ保留件数

問い合わせにおいては、回答に時間を要するものがあり、問い合わせ保留件数として集計を行った⁴。窓口を設置した当初は多かったものの、問い合わせ対応が進むにつれて、月あたり平均1件以下にまで減少した。昨年度の賃上げ・生産性向上のための税制においても同様の傾向が見られたが、月毎の問い合わせ保留件数は4件ほどあったため、保留件数自体は大きく減少している。

図表3 月毎の問い合わせ保留件数



⁴ 本調査の「保留」とは、問い合わせの回答にあたって、詳細を確認するため質問受電時に即答せず、回答が翌日以降になることを指す。

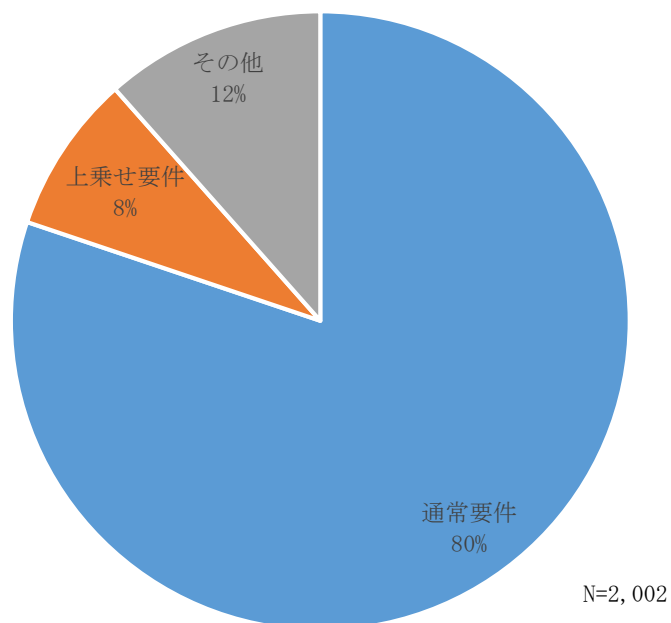
3. 問い合わせ内容の分析

(1) 要件別の問い合わせの割合

通常要件に関して、1,605 件の問い合わせが寄せられ、全体の問い合わせ件数の約 8 割を占めた。

一方で、上乗せ要件に関する問い合わせは、全体の問い合わせ件数の約 1 割しかなかった。上乗せ要件に関する問い合わせの割合は、昨年度の賃上げ・生産性向上のための税制の際と割合に変化はない。

図表 4 要件別の問い合わせの割合



(2) 内容別の問い合わせの傾向

A) 通常要件における問い合わせの傾向

過去の賃上げ税制におけるコールセンター事業において、これまで活用してきた問い合わせ記録表の分類を用いて問い合わせ件数を内容別に集計した結果、図表5のようになった。

図表5 通常要件における問い合わせの傾向⁵

	用語説明	要件	申請手続き	その他	合計
給与関係	360 (22.4%)	502 (31.3%)	4 (0.2%)	21 (1.3%)	887 (55.3%)
雇用者関係	137 (8.5%)	455 (28.3%)	0 (0.0%)	7 (0.4%)	599 (37.3%)
その他	38 (2.4%)	48 (3.0%)	10 (0.6%)	23 (1.4%)	119 (7.4%)
合計	535 (33.3%)	1005 (62.6%)	14 (0.9%)	51 (3.2%)	1605

図表5における横の分類（用語説明、要件、申請手続き）で問い合わせの傾向を確認すると、用語説明に関する問い合わせが3割を上回り、要件に関する問い合わせが約6割を占めた。昨年度の賃上げ・生産性向上のための税制では、用語説明に関する問い合わせが1割にも満たなかったことを踏まえると、当該割合の増加は、新税制において定義を把握しきれない用語が増えたことに起因すると考えられる。

また図表5における縦の分類（給与関係、雇用者関係、その他）で問い合わせの傾向を確認すると、給与関係の問い合わせが5割を上回り、雇用者関係の問い合わせが約4割を占めた。給与関係では、基本的な要件から助成金の扱い等を踏まえた給与の計算方法まで多岐にわたる問い合わせが見られた。雇用者関係では、退職者の再雇用関連、出向・異動関連の問い合わせが多く寄せられた。

問い合わせの内容や傾向をさらに詳細に分析するべく、これまでの賃上げ税制のコールセンターにおける問い合わせの分類に加えて、通常要件に関して頻出の問い合わせを確認したところ、助成金関連、出向・異動関連の問い合わせが多く、それぞれ全体の約1割あった。

具体的に、助成金関連の問い合わせでは、雇用安定助成金の控除などについての問い合わせが多い。

⁵ 括弧内の割合は、通常要件における問い合わせ全体（全1605件）における割合を示す。

図表 6 助成金関連の問い合わせ例

- ・ 雇用調整助成金の金額を合理的に計算することが必要とあるが、控除対象新規雇用者給与等支給額の計算における「合理的な」控除額とは具体的にどのように計算するのか。
- ・ 新規雇用者給与等支給額から控除する助成金について、雇用安定助成金や、小学校休業等助成金やその他の個別的な助成金を控除すべきか。

また出向・異動関連の問い合わせでは、出向者への給与負担金の取り扱いに関する問い合わせが多い。要件では、出向先法人の賃金台帳に出向者を記載している場合に限り、出向先が支給する給与負担金の額が雇用者給与等支給額、新規雇用者給与等支給額および控除対象新規雇用者給与等支給額に含まれることとなっている。ただし、当該要件は出向元法人および出向先法人の双方が出向者の賃金台帳を保有していることを前提としているものであり、実際には出向先では賃金台帳を保有していない場合も存在すると思われる。

図表 7 出向・異動関連の問い合わせ例

- ・ 出向の考え方や出向先と出向元間での出向負担金等や給付負担金についての取扱いを確認したい。
- ・ 賃金台帳は親会社が作成している場合、親会社から出向している従業員の給与を親会社が支払い、親会社へ出向負担金を支払っている場合の雇用者給与等支給額の取り扱いはどうなるか。

B) 上乗せ要件における問い合わせ傾向

上乗せ要件に関して、166 件の問い合わせが寄せられた。通常要件における問い合わせの傾向分析と同様に、過去の賃上げ税制のコールセンター事業で用いられた分類を図表 8 の通り行っている⁶。

⁶ 過去の賃上げ・生産性向上のための税制の分類については、経済産業省の「令和 2 年度産業経済研究委託事業 「賃上げ・生産性向上のための税制」・ 「オープンイノベーション促進税制」 利用状況に関する調査 報告書」を参考に行っている (https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2020FY/000563.pdf)。

図表 8 上乗せ要件における問い合わせの傾向⁷

	用語説明	要件	申請手続き	その他	合計
研修委託費	0 (0.0%)	3 (1.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (1.8%)
教科書その他教材費	2 (1.2%)	7 (4.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (5.4%)
外部講師謝金等	0 (0.0%)	2 (1.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (1.2%)
外部施設等使用料	0 (0.0%)	7 (4.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	7 (4.2%)
外部研修参加費	0 (0.0%)	40 (24.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	40 (24.1%)
その他	28 (16.9%)	45 (27.1%)	31 (18.7%)	1 (0.6%)	105 (63.3%)
合計	30 (18.1%)	104 (62.7%)	31 (18.7%)	1 (0.6%)	166

図表 8 における横の分類（用語説明、要件、申請手続き）で問い合わせの傾向を確認すると、用語説明に関する問い合わせが約 2 割、要件に関する問い合わせが約 6 割を占めた。また、通常要件では申請手続きに関する問い合わせがほとんどなかったのに対して、上乗せ要件では約 2 割に上り、教育訓練費に係る明細書の記載方法や、添付書類についての問い合わせが多く寄せられた。

また縦の分類（研修委託費、教科書その他教材費など）で問い合わせの傾向を確認すると、外部研修参加費がその他に次いで最も多く約 2 割を占めたが、e ラーニングをはじめとする各種研修や講習に係る費用や資格取得に係る費用が教育訓練費に該当するかどうかについての問い合わせがほとんどであった。

図表 9 外部研修参加費の問い合わせ例

- ・ ウェブ研修、e ラーニングの使用料は教育訓練費に該当するか。
- ・ 資格取得の受験料、証明写真、受験申込に貼付する印紙はそれぞれ教育訓練費に該当するか。

上乗せ要件に関する問い合わせでは、縦の分類におけるその他の問い合わせが最も多くの割合を占めた。その他の問い合わせについて詳細に見ると、教育訓練費の一般的な定義から個別の費用が教育訓練費に該当するかどうかについてなど教育訓練費の該当範囲に関しての確認の問い合わせが多く寄せられている。

⁷ 括弧内の割合は、上乗せ要件における問い合わせ全体（全 166 件）における割合を示す。

Ⅲ．ヒアリング調査

(1) 有識者ヒアリング調査

A) 調査概要

人材確保等促進税制を含め、今後の賃上げ促進税制の望ましい運用のあり方を検討することを目的として、中小企業における賃上げ税制における活用現状・課題について知見のある税理士 1 名、大企業における賃上げ税制の活用における現状・課題について知見のある税理士 1 名、の計 2 名に対して下記の通りヒアリングを行った。

B) 調査結果

賃上げ税制の実務上の課題をヒアリングする際、大企業における課題と中小企業における課題をそれぞれ別の有識者（税理士）にヒアリングしたものの、大企業・中小企業において税制の活用における課題は多くが共通していた。

また人材確保等促進税制と賃上げ促進税制においては通常要件の内容が大きく異なるため、それぞれの税制において特有の課題がヒアリングで挙げられると想定していたが、ヒアリングにおいては、人材確保等促進税制と賃上げ促進税制において共通して課題となる点が主に述べられた。

例えば通常要件について、人材確保等促進税制も賃上げ促進税制においても、税制の活用にあたっては給与データにもとづいた各種計算が必要になるが、税務を担当している経理部門などでは給与データを把握しきれていないために、税務の知見があるわけではない人事部が賃上げ税制の申請に必要な手続きを一部代行しなければならないという点が指摘された。これは一定規模の企業であればどんな企業においても生じる課題である。

上乗せ要件については、経理部門のみでの集計作業などが可能である一方で、研修などを発注もしくは受講した従業員が申請した個別の費用について、税制上の教育訓練費に該当するかを確認する必要があるなど、通常要件とは全く別の集計作業が求められ、その事務負担が大きいと指摘があった。

図表 10 有識者ヒアリング調査での主な意見

(通常要件における意見)

- ・ 適用判断に用いる数値は既にあるデータで算出できるようにすべき。
- ・ 経理部門等は賃金台帳の所在や人事システムの理解が不足している場合があり、人事部門も経理部門に給与データを開示できないため、税務の知見があるわけではない人事部門が税制適用可否の検討を行う必要がある。
- ・ 雇用調整助成金など、特に助成金にかかわる計算が複雑である。

(上乗せ要件における意見)

- ・ 従業員が社内で教育訓練費として計上した費用が、賃上げ税制で定義されている教育訓練費に該当するかを経理部門にて都度判断する必要があり、当該作業のコストが大きい。

(その他の意見)

- ・ 賃上げ税制が改正によって仕様が大きく変更されると、理解するまでに時間を要する。さらに集計作業を効率化することも難しくなる。
- ・ 税制理解においてはガイドブックと Q&A 集を参考とする他ないが、専門用語の定義は複雑であり、特定の用語を理解するためにも、複数の文献を参照する必要がある。特に中小企業の経営者等に向けては、専門用語を避けた賃上げ税制の説明資料等があってもよい。
- ・ 賃上げ税制は集計を行ったものの適用できない場合があり、機会費用が生じるリスクがある。集計作業が効率的に行えるよう、会計業務に係るコストの軽減やコストの軽減自体にインセンティブを付与できると望ましい（例えば税制の活用に必要な集計作業を効率化するためのデジタルツール導入を促す補助金等）。
- ・ 特に中小企業において、税務に割く社内リソースがなく、また税制適用可否が判明する前から税理士に集計作業を依頼する資金的余裕もない場合がある。
- ・ 人材確保等促進税制と賃上げ促進税制では国内設備投資に関する要件が消失したことで、事業内容の特性として、設備投資の必要性が薄い企業でも賃上げ税制の活用がしやすくなった。

(2) 企業ヒアリング調査

A) 調査概要

有識者ヒアリングと同様、人材確保等促進税制を含めた賃上げ税制における現状・課題を確認するため、過去に賃上げ・生産性向上のための税制、人材確保等促進税制を活用した企業 8 社にヒアリングを行った。

企業ヒアリングでは有識者ヒアリングで示唆された賃上げ税制の課題を引き続き深堀するとともに、賃上げ税制の活用已成功している企業ではどのように賃上げ税制の活用における課題の解決を図っているのかを検証した。

B) 調査結果

全体の傾向として、通常要件よりも上乗せ要件における課題が多く指摘された。企業ヒアリング調査を行った企業 8 社のうち 2 社が通常要件のみを満たした企業であったが、当該 2 社においても通常要件の適用に際しての課題はそれほど感じていないようであった。

一方で、通常要件の判定に必要な継続雇用者給与等支給額や新規雇用者給与等支給額の集計にあたって、人事システムから給与データを抽出することのできる人事部との連携が賃上げ税制の活用の当初における課題であったと振り返る企業もあった。そのため、経理部門にて把握している給与手当のデータなどを用いて賃上げ税制の適用可否を判断できないか、といった意見は多かった。

その他の通常要件に関する意見として、雇用安定助成金の取り扱いや、休職者や出向者が継続雇用者であるか否かの判定などがあったが、これらはコールセンターへの問い合わせでも多く見受けられるものだった。

上乗せ要件については、教育訓練費の支払証明となるデータを収集する必要がある点と、個別の研修費などの費用が税制で定義される教育訓練費に該当するか否かの判定が必要である点の、大きく 2 点が課題として挙げられた。

まず支払証明となるデータの収集における課題を具体的に挙げると、領収書などが各事業拠点に保管されていたり、紙媒体のものはスキャンして電子化したりする必要があるため、企業によっては支払証明となるデータを用意することが膨大な作業となっているようである。

また個別の費用が教育訓練費に該当するか否かを確認する上での課題としては、経理部門の賃上げ税制の手続を担当する従業員（通常 1、2 名）が 1 人あたり 100 件以上の費用の明細を確認する必要があるため、作業コストが高いという点が挙げられている。ただし、個別の費用が教育訓練費に該当するか否かを日々確認している企業もいくつかあり、企業の工夫によってこの課題

を回避できる可能性がある。

図表 11 企業ヒアリング調査での主な意見

(通常要件における意見)

- ・ 給与データと入社日などのデータを異なる資料から抽出する必要がある。
- ・ 継続雇用者給与等支給額などの集計にあたり、経理部門では勘定科目である給与手当などの給与データは把握しているが、各従業員の入社日などを確認するために人事システムを扱うことはできない。
- ・ 企業全体の人件費は税制の適用可否にかかわらず算出しているので、そういった既にある数値をもとに税制の適用申請ができるとよい。例えば、給与増額の対象を正社員としたり、年間の平均正社員数から割り出した1人あたりの給与の増額率を要件としたりするなど、税制の内容を単純にしてほしい。
- ・ ある休職者が継続雇用者に該当するか否かの判定などは難しかった。
- ・ 出向・転籍により、給与が同じ会社から支払われていない従業員がおり、継続雇用者であるか悩んだ。
- ・ 雇用調整安定助成金の扱いが分かりにくい。

(上乗せ要件における意見)

- ・ 教育訓練費の集計にあたって、領収書、請求書、振込明細などを準備する作業が膨大である。特に紙媒体の情報はPDF形式などにする必要があり、作業コストが高い。
- ・ 添付する支払証明のため、各事業拠点にて保管している領収書などのデータを本社に集約する必要があった。
- ・ 領収書に記載された複数の費用から教育訓練費に該当する費用のみを抽出するため、賃上げ税制の担当者1名が各費用の明細を確認する必要があり、その確認すべき費用の件数としては100件ほどあった。
- ・ 特定の費用が教育訓練費に該当するか否かの確認作業を経理部門以外にお願いするとなると、各事業拠点に説明を行う必要がある。

(その他の意見)

- ・ 賃上げ税制の活用による税額控除の金額が数千万円と大きく、経理部門と人事部が連携して税制の活用に取り組むきっかけとなった。
- ・ 税制の内容が頻繁に変わってしまうと、システムによって必要なデータ収集を効率化することも難しい。

IV. 税制の活用に向けた課題と施策

(1) 税制の活用に向けた課題の整理

これまでの問い合わせ分析、各種調査によって示唆された税制の活用における主な課題を振り返ると、以下のような点が指摘できる。

まず通常要件については、要件を満たしているかを判定するために従業員の勤務データや給与データを確認する必要があるが、経理部門はこれらのデータを閲覧する権限がないことが挙げられる。そのため税務の知見があるわけではない人事部が通常要件の適用に必要な作業を行っているのが現状である。人事部は経理部から賃上げ税制に関する説明を受け、その後も契約している税理士法人やコールセンターに質問をしながら集計作業を進めている。しかし、雇用調整助成金の控除方法や、再雇用した元退職者が新規雇用者に該当するか否かなど、個別に税務署へ確認を行う必要がある点もあり、迅速に集計作業を行うことは難しい。

また上乗せ要件については、教育訓練費の支払証明となるデータを収集する必要がある点と、個別の研修費などの費用が税制で定義される教育訓練費に該当するか否かの判定が必要である点の2点が大きな課題として挙げられた。

(2) 税制の活用に向けた施策

上記の課題を踏まえ、税制の活用に向けた主な施策として2つを挙げる。

1つ目は、賃上げ税制の通常要件を満たしているかを確認するために必要な集計作業を、既にあるデータをもとに集計できるように検討することである。例えば、社会保険制度における申告書などを活用する方法が考えられる。集計の方法によっては、人事部など特定の従業員にしか閲覧権限のないデータを活用する必要がなくなり、税務の知見が豊富な経理部のみで賃上げ税制の適用に向けて取組を進めることも可能となる。

2つ目は、賃上げ税制の活用成功している企業の取組をベストプラクティスとして公表することが考えられる。賃上げ税制の活用成功している企業では、月毎に継続雇用者給与等支給額を概算して経営層に報告していたり、また日々の費用計上の際に個別の研修費が教育訓練費に含まれているかを確認するようにしていたりするなど、適用に向けた工夫を行っていることが明らかとなっている。現在の税制を適切かつ有効に活用している企業は一定数存在しており、これらの企業の取組を活用事例として公開し、ベストプラクティスとして横展開していくことも有効と考えられる。

禁 無 断 転 載

令和3年度産業経済研究委託事業
「人材確保等促進税制」の
利用状況等に関する調査
報告書

令和4年 3 月

委託先 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町二丁目3番地

電 話 03-5281-5406

FAX 03-5281-5429

URL <https://www.mizuho-ir.co.jp>