

21 世紀型企业への転換を図る

■ 雇用促進税制と所得拡大促進税制 ？！

～ 年末特集！ ～

雇用促進税制【所得拡大促進税制とは選択適用】

？！

すでに申告されている企業も多いと思いますが、平成 23 年 4 月から実施されている雇用促進税制適用の最終年度となりました。

今年度はその内容が拡充されており、雇用者増加数 1 人当たり 40 万円の税額控除が受けられることになっています。平成 26 年 3 月 31 日までに新事業年度が開始する場合は、開始後 2 ヶ月以内（個人事業の場合は平成 26 年 2 月 28 日まで）に雇用促進計画を管轄のハローワークに提出する必要があります。

《要件》

- ◆ 青色申告書を提出する事業主であること
- ◆ 適用年度とその前事業年度に、事業主都合による離職者がいないこと
- ◆ 適用年度に雇用保険の被保険者（短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者を除く）の数を 5 人以上（中小企業は 2 人以上）、かつ、10% 以上増加させていること
- ◆ 適用年度における給与等の支給額が、前適用年度の給与等の支給額＋（前適用年度の給与等の支給額×雇用増加割合×30%）以上増加していること
- ◆ 風俗営業等を営む事業主でないこと



ただし、控除できる税額は、その適用年度における法人税の額（個人事業主の場合は、所得税の額）の 10%（中小企業の場合は、20%）が限度となります。

この制度は、閣議決定された「新成長戦略実現に向けた 3 段階の経済対策」を踏まえ、雇用の維持・増加を図り、それによって経済成長を推進するために、平成 23 年度から 3 年間の期間限定の措置となっています。

所得拡大促進税制要件緩和 ！

平成 26 年 4 月 1 日以降、所得拡大促進税制の要件緩和が決まりました。

【改正①】適用年度を平成 30 年 3 月 31 日まで 2 年延長

【改正②】給与等支給増加率「5%」という要件を緩和

→ 適用 1～2 年目については 2%、3 年目については 3%、4～5 年目については 5% と段階的に適用することとした。

【改正③】平均給与等支給額の比較方法を変更

→ 現行制度では、日雇のみを除いて計算していたところを、「継続雇用者」に限定して新規採用者や退職者を除いた金額で比較できるように改正した。



社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

所得拡大促進税制とは… ?

日本経済の真の再生のためには、企業の収益が、賃金の上昇や雇用の拡大につながっていく好循環を実現することが重要であるとして、平成25年度の税制改正において、給与等の支給を増加させた企業を優遇する所得拡大促進税制が創設されました。

つぎの3つのすべての要件を満たした場合に、**国内の雇用者**に対する給与等支給増加額について、10%の税額控除（法人税額 10%（中小企業等は 20%）を限度）が認められることになっています。

【要件①】 給与等支給額が**基準事業年度**の給与等支給額と比較して5%（前頁改正②参照）以上増加していること

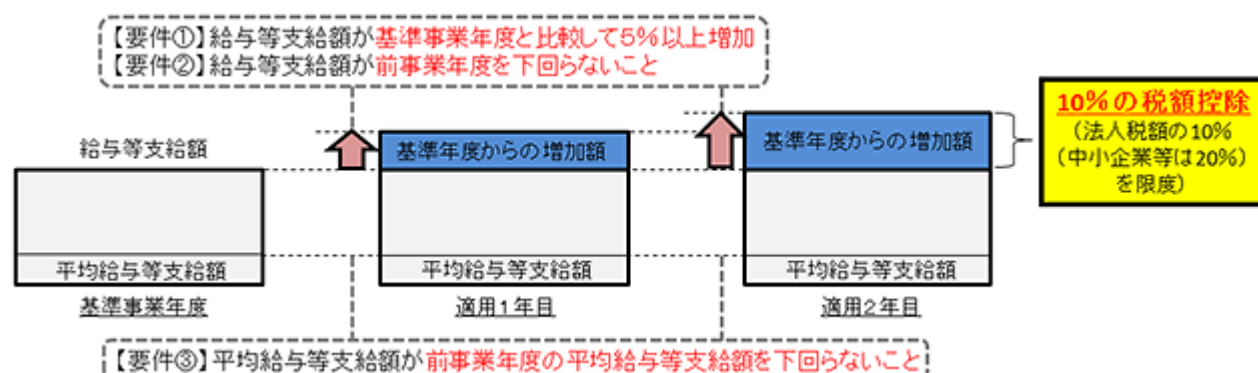
【要件②】 給与等支給額が前事業年度の給与等支給額を下回らないこと、

【要件③】 平均給与等支給額が前事業年度の平均給与等支給額を下回らないこと

※ 国内の雇用者とは、法人の使用人（法人の役員およびその役員の特殊関係者を除く）のうち国内の事業所に勤務する雇用者をいいます。

※ 給与等支給額とは、各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の雇用者に対する給与等（給与所得とされるもの）の支給額をいいます。

※ 基準事業年度とは、平成25年4月1日以後に開始する各事業年度のうち、最も古い事業年度の直前の事業年度をいいます。



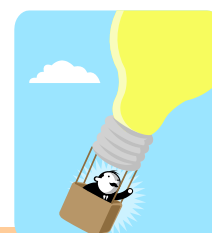
資料出所：経済産業省

雇用促進税制との大きな違い… ? !

所得拡大促進税制は、雇用促進税制と異なり、「計画書をハローワークへ事前に提出」する必要がなく、「事業主都合による離職者がいないこと」という制約もありません。

また、“国内の雇用者”とは、法人または個人事業主の使用人のうち、法人または個人事業主の有する国内の事業所に勤務する雇用者(事業所につき作成された賃金台帳に記載された者)をいい、雇用保険一般被保険者でない者も含むことになっています。

所得拡大促進税制の適用を受けるためには、法人税（個人事業主の場合は所得税）の申告の確定申告書等に、税額控除の対象となる雇用者給与等支給増加額、控除を受ける金額、およびその金額の計算に関する明細書を添付する必要があります。



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

所得拡大促進税制活用のポイント ！！

適用年度2年目以降の取り扱い

税額控除の対象となる雇用者給与等支給増加額は、基準年度との比較になります。
適用年度1年目において適用することができれば、2年目以降にも適用することができる可能性（給与等の水準に大きな変動がないこと）が高いことになります。

【平均給与等支給額の算式】

$$\begin{array}{lcl} \text{《雇用者給与等支給額》} & \div & \text{《日雇労働者の給与等支給額》} \\ \hline \text{国内雇用者数（各月合計）} & \div & \text{日雇労働者数（各月合計）} \end{array}$$

派遣社員を直接雇用に切り替える

所得拡大促進税制における給与総額とは、自社が直接雇用している者に対する給与総額のことをいい、派遣社員・請負労働者など他社に支払っている派遣料金等は含まれません。

よって、派遣社員・請負労働者を自社での直接雇用に切り替えると、給与総額が増加し、所得拡大促進税制の適用対象になることがあるかもしれません。

税額控除の繰越

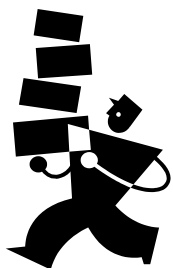
税額控除においては、控除できる金額を超えた限度超過額がある場合でも、その額を翌年に繰越すことはできず、単年度の精算となっています。



社員増加時の適用

所得拡大促進税制の適用は、平均給与等支給額が前年の平均給与等支給額を下回らないことが前提ですので、初任給が低い新卒社員等の採用を考えている場合は、平均給与等支給額が大きく下がりますので注意が必要です。

なお、学生のアルバイトや30日以内の短期労働者などは、平均給与の算定対象から除外することになっていますので、業務繁忙期にはこのような臨時アルバイトを活用することも一考です。

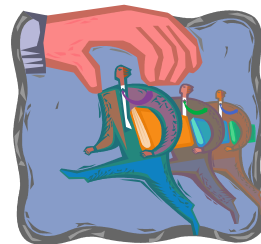


雇入助成金との関係は？ その他の留意点 ！

社員の雇入に関する助成金を受給した場合の取り扱いについては、この制度と同一年度で併用することができます。

ただし、実際に支給した額から助成金の支給額を控除して得た額を給与等支給額として、要件の判定や控除を受ける金額の計算を行うことになります。

雇用者給与等支給額と月別支給対象者については、その月に給与を支給されたすべての金額（日雇等は除く）と人数を合計するため、月途中での退職や採用があった場合も含むことになります。



今後の事業展開予想・昇給検討と併せて、所得拡大促進税制の適用について、シミュレーションされてみてはいかがでしょうか。

労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864