

所得拡大促進税制について

0. 総括

- ・ H25.3 期給与を基準とした当期給与の増加割合要件が 2%に緩和
- ・ 平均給与の対象者が前期からの継続雇用者に限定（中途採用・退職者を除外）
- ・ H26.3 期において改正後の新要件を満たせば、H27.3 期で上乗せ控除

1. 制度の概要（現行：H26.3.31 まで、改正：H25.4 以後開始年度に遡及）

①～③の要件を満たした場合に、国内雇用者*1 に対する給与等支給増加額（当期・基準）に対して 10%の税額控除（法人税額 10%を限度）

*1 国内雇用者：

国内事業所で作成された貸金台帳に記載された使用人（雇用保険一般被保険者でないパート・バイト・日雇い者を含み、海外赴任者を除く）で、法人の役員・使用人兼務役員及びこれらの親族、内縁者・被扶養者とこれらの生計一親族（特殊関係者）を除く。派遣労働者は、派遣受入先の雇用者に含まれない。

①給与等支給額*2 が基準事業年度*3 の給与等支給額と比較して 2~5%以上増加

年度	H25.4-26.3	H26.4-27.3	H27.4-28.3	H28.4-29.3	H29.4-30.3
現行	5%	5%	5%	廃	廃
改正	2%	2%	3%	5%	5%

*2 給与等支給額：

国内雇用者に支給される給与・手当・賞与等（給与所得に該当するもの）で法人の損金となるもの。役員の特典関係者や使用人兼務役員に対して支給する使用人分給与、退職手当は除かれる。決算賞与は損金算入年度の支給額に含める。

*3 基準事業年度：

H25.4.1 以後最初に開始される事業年度の前事業年度（H25.3 期）で、固定の比較対象。

②給与等支給額が比較雇用者給与等支給額*4（前期の給与）以上

*4 比較雇用者給与等支給額：

適用事業年度の前事業年度の雇用者給与等支給額。H26.3 期においては H25.3 期が、H27.3 期においては H26.3 期が比較対象。

③平均給与等支給額*5 が比較平均給与等支給額（前期の平均給与）以上（改正後「超」）

	算式	対象者
現行	$\frac{\text{平均給与等支給額} \geq \text{比較平均給与等支給額}}{\text{平均給与等支給額} \cdots}$ （国内雇用者給与△左のうち日雇者給与） $\div (\text{月別支給対象者数の年計} \Delta \text{月別日雇者数の年計})$	月別の支給対象者数には、その月に給与を支給されたすべての人数を合計するため、月途中での退職・採用者も数に含む
改正	$\frac{\text{平均給与等支給額} > \text{比較平均給与等支給額}}{\text{平均給与等支給額} \cdots}$ （継続雇用者給与*6△左のうち日雇者給与） $\div (\text{月別支給対象者数の年計} \Delta \text{月別日雇者数の年計})$	支給対象者には前期退職者、今期採用者を含めず、雇用保険法の一般被保険者（高齢者雇用安定法の継続雇用を除く）に限定

*5 平均給与等支給額：

雇用者給与等支給額から日雇給与を控除した金額を、適用事業年度における月別支給対象者数（日雇者数を除く）の合計で除した金額。月別支給対象者数には、その月に給与を支給されたすべての人数を合計するため、月途中での退職・採用者も数に含める。また、1月未満は1月に切上げる。

改正後は、平均給与等支給額及び比較平均給与等支給額の計算の対象者を国内雇用者から継続雇用者に見直した上、平均給与等支給額が比較平均給与等支給額を上回ること（現行 以上であること）とするため、平均給与は同額では要件を満たさず年々増加させる必要あり。

*6 継続雇用者に対する給与等：

適用年度及びその前年度において給与等の支給を受けた国内雇用者に対する給与等のうち、雇用保険法の一般被保険者に対する給与等をいう。ただし、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の継続雇用制度に基づき雇用される者に対する給与等を除く。

2. 緩和後初年度の適用関係（税務通信 H25.10.21No.3283P.08）

『平成 26 年 4 月 1 日以後に終了する適用年度について適用…なお、法人が 同日を含む適用年度に改正後の制度を適用する場合 において、経過事業年度（平成 25 年 4 月 1 日以後に開始し、平成 26 年 4 月 1 日前に終了する事業年度で改正前の制度の適用を受けていない事業年度）において 改正後の要件の全てを満たすとき は、…その 適用年度において、その税額控除額に上乗せ して法人税額から控除…控除上限額についても、経過事業年度の期間に応じて上乗せする。（与党 H25.10.1 民間投資活性化等のための税制改正大綱）』

例えば、H26.3 期に増加割合が 4%の場合、現行の 5%以上という要件を満たさないため当期では同制度を適用できないが、2%以上という改正後の要件は満たすことになるため、他の改正後の要件もすべて満たしていれば、翌 H27.3 期における同制度の控除額に、H26.3 期分の控除額を上乗せして適用できる。

ただし、H26.3 期で改正後の要件を満たしても、翌 H27.3 期で改正後の要件を満たせず制度そのものが適用できない場合は、上乗せ控除も適用できないと考えられる。

3. 適用上の注意

雇用促進税制、復興特区等に係る雇用促進税制との重複適用は不可。雇用促進税制の事前届出（雇用促進計画の提出）をした場合でも、申告の際に本制度を選択することは可能。

本制度の利用に際し、税務申告より前に特段の手続きを行う必要はなく、法人税の確定申告時に、計算明細書（[別表 6\(20\)](#)）を添付する。

本制度は事業主都合による離職があっても、適用可。

雇用助成金制度と本制度を同一年度で併用することは可能だが、要件判定や控除額の基礎となる給与等支給額は、実際支給額から他の者より支払いを受けた金額（雇用保険法施行規則 110 「特定就職困難者雇用開発助成金」、雇用対策法施行規則 6 の 2 「特定求職者雇用開発助成金」等の助成金や、出向者について出向先から支払を受ける負担金など）を控除して計算する。

逆に、出向先法人が出向元法人に出向負担金を支払っている場合において、出向先法人が出向者を賃金台帳に記載しているときは、支払った負担金は支払った法人の給与等支給額に含める。

このメモは、与党が H25.10.1 に発表した「民間投資活性化等のための税制改正大綱」、週刊税務通信 H25.10.7No.3281 から H25.10.21No.3283 までの記事および経済産業省 HP「[平成 25 年 10 月 1 日、所得拡大促進税制の要件緩和方針がまとまりました!](#)」から、本制度に関連する情報を整理し、まとめたものです。制度の詳細は実際の法案や通達等で確認する必要があることに留意してください。