

経営者が最低限知っておきたい！

雇用促進税制の税務

## はじめに

平成 23 年度税制改正において、当時の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、雇用対策の一環として、企業の新規採用を後押しする観点から、雇用促進税制が創設されました。この制度により、雇業者の数が一定以上増加した場合など、所定の要件を満たす企業については、所定の金額の税額控除が認められることとなります。

アベノミクスの影響により、近年は雇用失業情勢もかなり改善されたと言われていますが、雇用促進税制は未だ廃止されておらず、現状は平成 28 年 3 月 31 日までに開始する事業年度まで、適用が認められています。今後も雇用促進税制が継続されるかどうかについては、不透明な部分が多いですから、早いうちに適用を考えておきたい制度と言えます。

ただし、先月解説した所得拡大促進税制とは異なり、雇用促進税制は税額控除をされる金額が大きいこともあって、適用要件がかなり厳しいことも事実です。雇用促進税制については、事前の届出が必要になることや、営む業種によっては適用除外とされることなどの要件も設けられているところ、これらの要件を誤解してしまうと、取り返しのつかないことになってしまいます。

この点を踏まえ、中小企業経営者のために、できるだけ簡単に雇用促進税制の全体像や適用要件を解説したのが本テキストです。雇用促進税制は適用要件が厳しいというデメリットはあるものの、それをクリアできれば大きな節税になることは間違いありませんので、内容をよく検討してください。

本テキストが、皆様のビジネスにとってわずかなりともお役に立つのであれば、これに勝る喜びはありません。

### 目次

- I 雇用促進税制の全体像
- II その他の注意点

### <注意点>

本小冊子は、平成 27 年 4 月 1 日現在の法令等に基づいて作成されております。今後の税制改正等により、本小冊子の内容等の全部または一部につき、変更があり得ますので、ご注意ください。

# I 雇用促進税制の全体像

【Q1】

＜雇用促進税制の全体像＞

従業員の新規採用を行うと、法人税の税額控除が受けられると聞きましたが、この制度の全体像について教えてください。

【A1】

＜所定の要件を満たす、青色申告法人が適用を受けられる制度＞

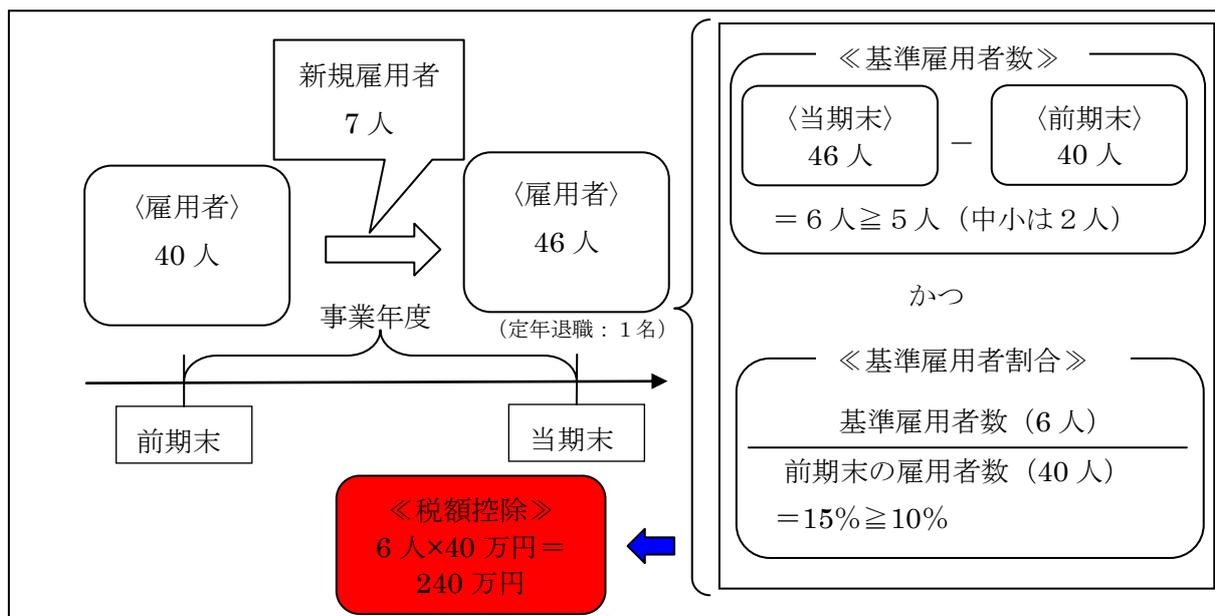
従業員の新規採用に対しては、雇用促進税制が適用される可能性があります。雇用促進税制は、青色申告者について、雇用者数を5人以上（中小企業者等は2人以上）かつ10%以上増加させるなど、所定の要件を満たす事業年度において、原則として雇用者数の増加1人あたり40万円を税額控除できるという制度です。

なお、雇用促進税制は、平成28年3月31日までに開始する事業年度までが適用の期限となっています。

【解説】

平成23年度の税制改正により、企業における従業員の新規採用を促す制度として、雇用促進税制が創設されました。雇用促進税制は、青色申告者について、雇用者数を5人以上（中小企業者等は2人以上）かつ10%以上増加させるなど、所定の要件を満たす事業年度において、雇用者数の増加1人あたり40万円を法人税から税額控除できるとする制度です（図1参照）。

（図1）雇用促進税制の全体像



(出典) 国税庁ホームページを基に作成

[http://www.nta.go.jp/shiraberu/ippanjoho/pamph/hojin/kaisei\\_gaiyo2011/pdf/02.pdf](http://www.nta.go.jp/shiraberu/ippanjoho/pamph/hojin/kaisei_gaiyo2011/pdf/02.pdf)

雇用促進税制は、企業の「新規採用」を後押しするための制度であるところ、企業の「賃上げ」を後押しするための制度である所得拡大促進税制と比較されることが非常に多いです。所得拡大促進税制に比して、雇用促進税制は(図2)のとおり、適用要件が非常に厳しく、かつ事前の届出等が必要になるというデメリットがあるものの、一人採用するごとに原則として40万円もの高い税額控除を受けられるというメリットがあります。

## (図2) 雇用促進税制の適用要件

次の①～⑤の要件のすべてを満たす必要があります。

- ① 前期(※)及び当期に事業主都合による離職をした雇用者等がないこと
- ② 基準雇用者数の要件
- ③ 基準雇用者割合の要件
- ④ 給与等支給額の要件
- ⑤ 風俗営業等を営む事業主ではないこと

(※) 事業年度が1年ではない場合には、当期の開始日前1年以内に開始した各事業年度が対象となります。

このため、適用要件を満たす限りにおいては、積極的に利用を考えたい制度ですが、雇用促進税制は、平成28年3月31日までに開始する事業年度までがその期限となっていますので、早急な対応が求められます。

### 【Q2】

#### <基準雇用者数の要件>

雇用促進税制の適用要件である、基準雇用者数の要件について教えてください。

**【A 2】** <前事業年度に比して当期の雇用者数が一定人数以上増加していること>

基準雇用者数の要件とは、雇用促進税制を適用する事業年度（適用年度）の雇用者の数が、前事業年度の雇用者の数に比して、5人以上（中小企業者等の場合には、2人以上）増加していることをいいます。

**【解説】**

基準雇用者数の要件とは、雇用促進税制を適用する事業年度（「適用年度」といいます。以下、同じです。）の雇用者の数が、適用年度の前事業年度の雇用者の数に比して、5人以上（中小企業者等の場合には、2人以上）増加していることをいい、具体的には、（図3）の要件をいいます。

**（図3）基準雇用者数の要件**

基準雇用者数（※） $\geq$  5人（中小企業者等の場合には、2人）

（※）【基準雇用者数】 = 【適用年度末日の雇用者の数】 - 【前事業年度末日の雇用者の数】

（注）所定の雇用者は、基準雇用者数の計算上、雇用者から除かれる場合があります。

上記のとおり、雇用者の数は末日ベースで計算し、このように計算される雇用者の数を「基準雇用者数」といいます（以下、同じです。）。なお、ここでいう中小企業者等とは、原則として資本金1億円以下の法人をいいます（以下、同じです。）。

雇用促進税制は、企業の新規採用を後押しするための制度ですので、最低限増やすべき雇用者数の要件として、この要件が設けられています。

なお、雇用促進税制における雇用者とは、原則として法人の使用人のうち、雇用保険の一般被保険者である者をいいます。このため、役員は含まれませんし、法人の使用人であっても、役員の親族など、役員の特典関係者である使用人についても、雇用促進税制における雇用者には含まれないこととされています。

反対に、外国人技能実習生や短時間労働者であっても、雇用保険の一般被保険者であれば、雇用者に該当することとされています。

**【Q 3】** <基準雇用者割合の要件>

雇用促進税制の適用要件である、基準雇用者割合の要件について教えてください。

**【A 3】** <原則、前事業年度よりも雇用者の数が10%以上増加していること>

基準雇用者割合の要件とは、原則として、前事業年度末の雇用者の数に比し、適用年度の雇用者の数が10%以上増加していることをいいます。

## 【解説】

基準雇用者割合の要件とは、原則として適用年度の雇用者の数が、前事業年度の雇用者の数に比して、10%以上増加していることをいい、具体的には、(図4)の要件をいいます。

### (図4) 基準雇用者割合の要件

基準雇用者割合 (※)  $\geq 10\%$

(※) 【基準雇用者割合】 = 【基準雇用者数】 / 【前事業年度末日の雇用者の数】

(注) 適用年度開始の日の前日における雇用者数が零の場合には、この要件に該当することとされています。

雇用促進税制は、企業の新規採用を後押しするための制度ですので、最低限増やすべき雇用者の絶対数に加え、前事業年度からの雇用者の増加割合(「基準雇用者割合」といいます。以下同じです。)についても、所定の増加をさせる必要があるとして、この要件が設けられています。

## 【Q4】

### <給与等支給額の要件>

給与等支給額の要件について教えてください。

## 【A4】

### <適用年度の給与等支給額が比較給与等支給額以上であること>

給与等支給額の要件とは、適用年度の雇用者に対する給与等の支給額が、前事業年度の給与等の支給額を基礎として計算される一定の金額(比較給与等支給額)以上であることをいいます。

## 【解説】

給与等支給額の要件とは、以下の(図5)の要件をいいます。

### (図5) 給与等支給額の要件

適用年度の給与等支給額  $\geq$  比較給与等支給額 (※)

(※) 【比較給与等支給額】 = 【前事業年度の給与等の支給額】 + (【前事業年度の給与等の支給額】  $\times$  【基準雇用者割合】  $\times 30\%$ )

(注) 前事業年度と適用事業年度の月数が異なる場合など、一定の場合には、所定の調整を行う必要があります。

雇用促進税制は、企業の新規採用を後押しするための制度ですが、単に従業員を増やすというだけでなく、給与等の支給額という金額ベースも増加させる必要があるとして、このような要件が設けられています。

ここでいう給与等の支給額ですが、原則として、雇用促進税制における雇用者、すなわち役員

や役員の子族等以外の雇用保険の一般被保険者である者に対する給与等の支給額のうち、各事業年度の損金の額に算入される金額をいいます。なお、給与等の支給額には、退職手当では含まれません。

**【Q5】**

**＜風俗営業等の意義＞**

風俗営業等を営む場合、雇用促進税制の適用がないということですが、具体的にはどのような業種が風俗営業等に該当しますか。

**【A5】**

**＜風営法に規定される一定の事業＞**

ここでいう風俗営業等とは、「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」に定められている風俗営業及び性風俗関連特殊営業をいうこととされており、具体的にはキャバレー、ナイトクラブ、ダンスホール、麻雀店、パチンコ店などが該当します。

**【解説】**

風営法に規定される所定の事業を行う企業については、雇用促進税制の対象にはなりません。具体的には、キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホール、麻雀店、パチンコ店などを言いますので、これらの事業を営む場合には、雇用促進税制の適用はありません。

一方で、雇用促進税制と比較される所得拡大促進税制は、業種の制限はありませんので、これらの事業を営む場合には、所得拡大促進税制の適用を検討することはできます。

**【Q6】**

**＜適用を受けるための事前の手続き＞**

雇用促進税制を適用しようとする場合、所得拡大促進税制とは異なり事前の届出等が必要と聞きましたが、どのような手続きが必要になるのか、その具体的な内容を教えてください。

**【A6】**

**＜ハローワークに対し、雇用促進計画の提出が必要＞**

雇用促進税制を適用しようとする場合、適用年度開始後二ヶ月以内に、本社・本店を管轄するハローワークに雇用促進計画を提出する必要があります。

**【解説】**

雇用促進税制の適用を検討する場合、最も重要になるのは、事前にハローワークに雇用促進計画を提出する必要がある、ということです。この雇用促進計画は、適用年度開始後二ヶ月以内に、本社・本店を管轄するハローワークに提出しなければならないとされているところ、この提出を

忘れてしまうと、雇用促進税制の適用を受けることはできません。

雇用促進計画は、郵送による提出も可能とされているものの、提出期限までにハローワークに必着とされていますので、余裕を持って提出することとしましょう。

雇用促進計画は、会社の事業所ごとに、労働者の数や目標とする増加数を記載する資料であり、企業の採用計画を記したものです。様式については、厚生労働省のホームページからダウンロードできます ([http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/koyousokushinzei\\_youshiki.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/koyousokushinzei_youshiki.html))。加えて、記入方法についても、厚生労働省から案内が出ていますので、ご参照ください ([http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/dl/koyousokushinzei\\_02\\_pamp.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/dl/koyousokushinzei_02_pamp.pdf))。

その他、雇用促進税制は青色申告者に対し適用される制度ですから、青色申告の承認申請は、適用年度前に、税務署に確実にしておく必要があります。

**【Q7】**

**＜確定申告時の手続き＞**

雇用促進税制を適用する場合、所定の書類を確定申告書に添付するなどの手続きが必要と聞きましたが、その具体的な内容を教えてください。

**【A7】**

**＜雇用促進計画の確認を受けた上で確定申告書に添付が必要＞**

雇用促進税制の適用を受ける場合、事前にハローワークに提出した雇用促進計画につき、適用年度終了後二ヶ月以内にハローワークで達成状況の確認を受ける必要があります。この確認を受けた雇用促進計画については、その写しを確定申告書に添付する必要があります。

その他、雇用促進税制の計算明細書である別表六（十七）を記載の上、確定申告書に添付する必要があります。

**【解説】**

雇用促進税制の適用を受ける場合、確定申告書に、ハローワークの達成状況について確認を受けた雇用促進計画の写しを添付する必要があります。

ハローワークにはあらかじめ雇用促進計画を提出していますが、税額控除を受ける際は、その雇用促進計画の達成状況について、適用年度終了後二ヶ月以内にハローワークの確認を受ける必要があります。確認後、ハローワークから確認印を押された雇用促進計画が返送されますので、その写しを確定申告書に添付することになります。

この場合の注意点ですが、ハローワークの確認は、提出してから返送までにおおむね2週間程

度（4月・5月は一か月程度）かかると言われていますので、余裕をもって提出しなければならない、ということです。確定申告の期限は、原則として事業年度終了日から二ヶ月以内とされているところ、早いうちにハローワークに提出しておかなければ、確認が間に合わず雇用促進税制の適用ができなくなる可能性があります。

その他、雇用促進税制を適用する場合、その計算明細書である別表六（十七）を記載の上、確定申告書に添付する必要もあります（様式については、国税庁ホームページをご参照下さい [https://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinsei/annai/hojin/shinkoku/itiran2014/pdf/06\\_17.pdf](https://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinsei/annai/hojin/shinkoku/itiran2014/pdf/06_17.pdf)）。

以上、雇用促進税制の適用手続きについてまとめますと、（図6）のとおりとなります。

（図6）雇用促進税制の適用手続き

項目	提出先	期限	注意点
① 雇用促進計画の作成・提出	ハローワーク	適用年度開始後 二ヶ月以内	・ 事前提出
② 雇用促進計画の達成状況の確認	ハローワーク	適用年度終了後 二ヶ月以内	・ 確認に2週間～1ヶ月程度 ・ 申告前の確認印が必要
③ 確定申告	税務署	適用年度終了後 二ヶ月以内	・ 上記の写しを添付 ・ 別表六（十七）の添付

【Q8】

＜雇用促進税制による税額控除額＞

雇用促進税制による税額控除額は、どのように計算しますか。

【A8】

＜原則、雇用者数の増加一人あたり40万円＞

基準雇用者数に40万円を乗じた金額が税額控除額となりますので、適用年度における、前事業年度からの雇用者数の増加一人あたり40万円の税額控除を受けることができます。

ただし、この税額控除額は、法人税の10%（中小企業者等の場合には、20%）が限度となります。

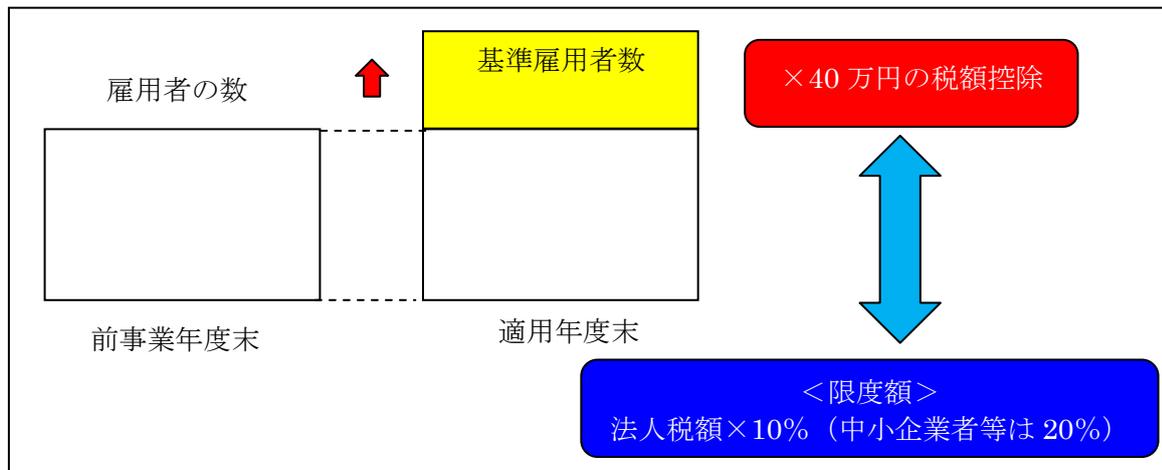
【解説】

雇用促進税制による税額控除額は、基準雇用者数に40万円を乗じた金額とされています。このため、適用年度における前事業年度からの雇用者数の増加一人あたり40万円の税額控除を受けることができます。

ただし、この税額控除額は、適用年度の法人税額の10%（中小企業者等の場合には、20%）が

限度となります（図7参照）。

（図7）雇用促進税制による税額控除額



## Ⅱ その他の注意点

### 【Q9】 <新設法人の雇用促進税制の適用>

当社は、平成27年5月1日に設立された法人ですが、前事業年度がありませんので、当社の第一期目である平成27年9月期においては、雇用促進税制は適用できないのでしょうか？

### 【A9】 <設立一期目は雇用促進税制の適用はできない>

新設法人の第一期目については、雇用促進税制の適用対象となる適用年度にあたらな  
いこととされていますので、雇用促進税制を適用することはできません。  
ただし、所得拡大促進税制を適用することは可能です。

### 【解説】

雇用促進税制の適用対象となる適用年度について、法律上、法人の設立の日を含む事業年度が  
除かれています。このため、設立一期目においては、雇用促進税制の適用を受けることはできず、  
早くとも設立二期目からの適用になります。

一方で、所得拡大促進税制については、設立一期目から適用が可能とされています。このため、  
設立一期目において要件を満たす場合には、所得拡大促進税制の適用を受けることは可能とされ  
ています。新設法人については、所得拡大促進税制の適用ができるかどうか、検討することとし  
ましょう。

### 【Q10】 <助成金がある場合の取扱い>

当社は、厚生労働省から雇い入れ助成金をもらいました。このような助成金をもらっ  
ても、所得拡大促進税制については同一の事業年度で適用することができると聞いて  
おりますが、雇用促進税制はどうでしょうか。

### 【A10】 <併用できるが、給与等支給額から控除する>

所得拡大促進税制と同様、雇い入れ助成金と雇用促進税制の併用は認められます。た  
だし、所得拡大促進税制と同様、支給決定された助成金については、給与等支給額か  
ら控除する必要があるとされています。

## 【解説】

助成金と税は似て非なるものですから、所得拡大促進税制と同様、雇い入れ助成金の支給を受ける年度においても、要件に該当する場合には、雇用促進税制を適用することができます。

ただし、雇用促進税制の適用上、給与等支給額の要件の判断について、「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」は、給与等の支給額に含まれないこととされています。このため、雇い入れ助成金の支給額のうち、適用年度終了時までに支給決定された額については、給与等支給額から控除して要件の判定を行う必要があります。

### 【Q11】

#### ＜雇用促進税制と所得拡大促進税制＞

今期、採用を増やしたこともあって、税理士から雇用促進税制の適用を受けるよう薦められています。

ところで、今期は業績が好調でしたので、併せて賃上げも行ったこともあり、所得拡大促進税制の要件も満たしますので、この制度も適用したいと考えています。

雇用促進税制と所得拡大促進税制をダブルで適用することはできますか？

### 【A11】

#### ＜ダブル適用はできない＞

雇用促進税制と所得拡大促進税制は、同一事業年度においてはどちらか一方しか適用できませんので、雇用促進税制を適用するのであれば、所得拡大促進税制を適用することはできません。

## 【解説】

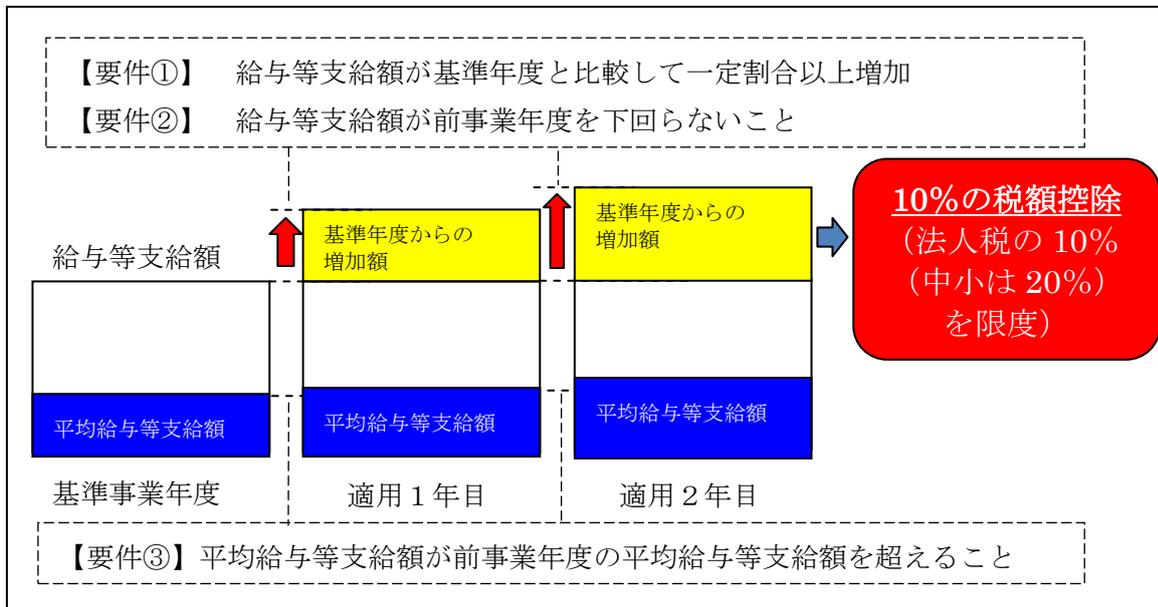
所定の賃上げを行う企業については、下記（図8）のとおり、所得拡大促進税制の適用対象になることがあります。

従業員に対する給与等の支給額が増える、という点において、所得拡大促進税制は雇用促進税制と類似していますが、同一の事業年度においてはこれらの制度をダブルで適用することはできず、どちらか一方しか適用することはできないとされています。このため、適用に当たっては、雇用促進税制と所得拡大促進税制のどちらが有効か、慎重に検討する必要があります。

雇用促進税制を適用する場合には、あらかじめハローワークに雇用促進計画の提出を行う必要があるとされていますが、所得拡大促進税制は、事前の届出は原則として不要とされていますので、雇用促進税制についての事前届出を行った場合でも、確定申告の際に雇用促進税制を適用する必要はなく、所得拡大促進税制を選択することは可能とされています。

つまり、ハローワークに届出を行っておけば、所得拡大促進税制の選択が可能であり、かつ届出を行ったからと言って、特段の不利益はないとされています。選択は適用年度終了後に行えば間に合いますので、雇用促進税制の大前提となる雇用促進計画の提出について、失念することのないよう、注意して下さい。

(図8) 所得拡大促進税制の全体像



(出典) 経済産業省ホームページを基に作成

(<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai-kaisei/mae.htm>)

【Q12】

<雇用促進税制の特例>

本社を東京から地方に移転するような場合、一定の要件を満たすと、雇用促進税制の特例が認められるという制度が新しくできたと聞きましたが、その制度の詳細について教えてください。

【A12】

<地方への移転等を行う企業についての特例>

平成27年度税制改正により、本社機能を東京圏から地方に移転したり(移転型)、地方にある企業の本社機能等を強化したり(拡充型)する場合、所定の要件を満たすことで、雇用促進税制の特例として、税額控除額が増額されるという制度が創設されています。

【解説】

平成27年度税制改正により、地方創生を促進するための税制として、「地方拠点強化税制」が創設されました。地方拠点強化税制により、本社機能を東京圏から地方に移転したり(移転型)、

地方にある企業の本社機能等を強化したり（拡充型）する場合、所定の要件を満たす一定の建物等を取得等した場合について投資減税が適用されるとともに、所定の要件を満たすことで雇用促進税制の特例が適用されます。

地方拠点強化税制は、平成 30 年 3 月 31 日までに、地方拠点強化税制に係る計画について、都道府県知事の認定を受けた事業者について適用される制度であり、この認定を受けると、基準雇用者数の要件など一定の要件を満たす場合、認定以後 3 年間、次頁の（図 9）及び（図 10）のとおり、雇用促進税制の特例が適用されます。

この雇用促進税制の特例について、税額控除額の上限は、既存の雇用促進税制と、地方強化拠点税制に係る投資減税とを合わせて、当期の法人税額の 30%とされます。

なお、この特例については、創設されたばかりということもあって、複雑な部分も多いところですから、専門家とも相談しながら適用を判断する必要があります。

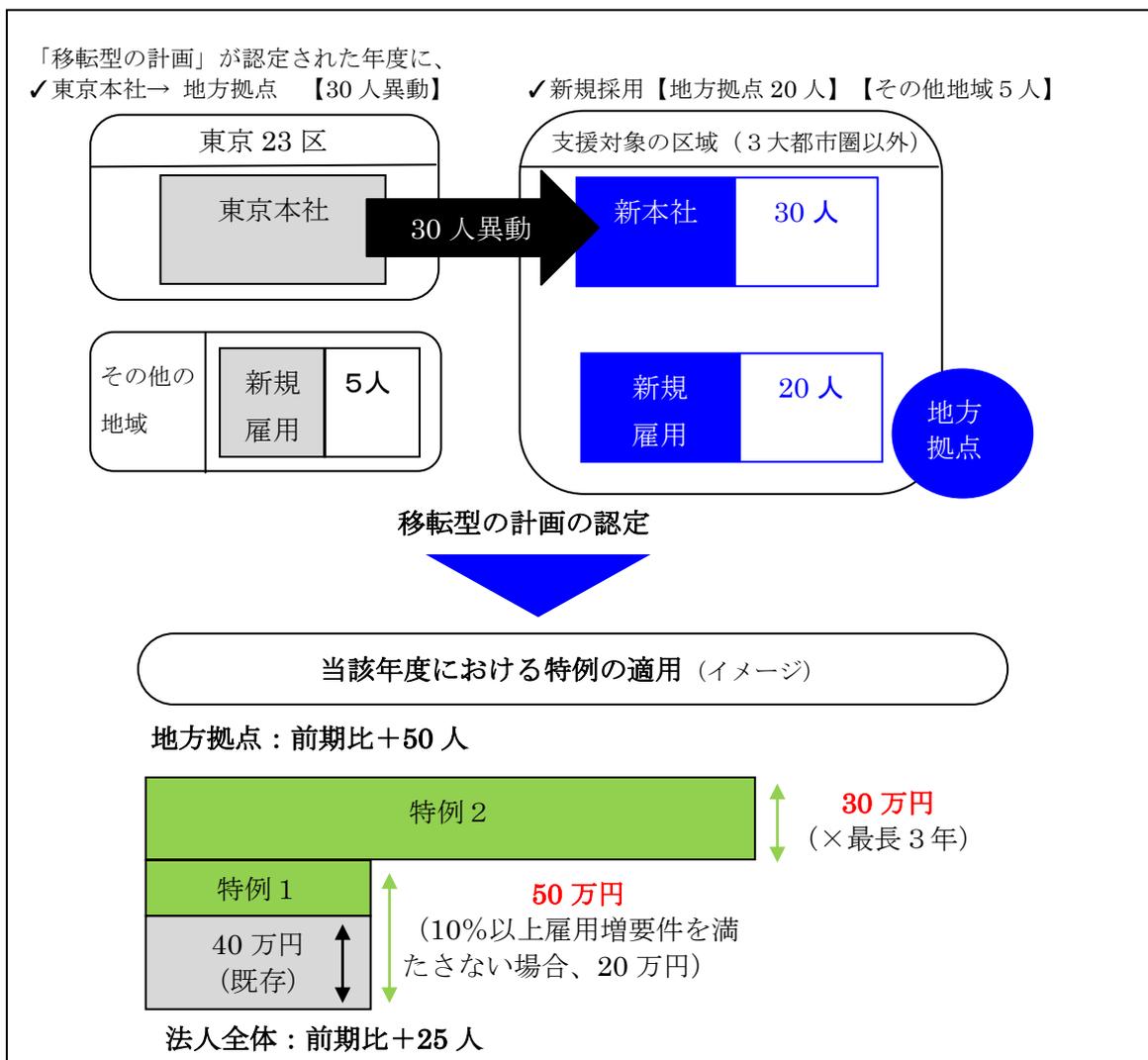
(図9) 雇用促進税制の特例

既存の雇用促進税制	特例1	特例2
基準雇用者数×40万円の税額控除  要件 i : 基準雇用者数 ≥ 5人 (中小は2人) 要件 ii : 基準雇用者割合 ≥ 10% 等	当該地方拠点の前期比雇用増 (法人全体の前期比雇用増を上限) × <b>50万円</b> (要件 ii を満たさない場合、20万円)	移転型の「計画」である場合に限り、当該地方拠点における計画認定直前期の雇用者数に対する雇用増 × <b>30万円</b>

(出典) 財務省ホームページを基に作成

[http://www.mof.go.jp/tax\\_policy/publication/brochure/zeiseian15/zeiseian15.pdf](http://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/brochure/zeiseian15/zeiseian15.pdf)

(図10) 雇用促進税制の特例の適用例



(出典) 財務省ホームページを基に作成

[http://www.mof.go.jp/tax\\_policy/publication/brochure/zeiseian15/zeiseian15.pdf](http://www.mof.go.jp/tax_policy/publication/brochure/zeiseian15/zeiseian15.pdf)