

経営者が最低限知っておきたい！

所得拡大促進税制の税務

はじめに

個人所得の拡大を図る観点から、企業の賃上げを促すための制度として、平成 25 年度改正により所得拡大促進税制が創設されました。この制度により、給与等の支給額を増加させた企業については、一定の要件を満たすことを条件に、その増加額の一部を法人税から控除することが認められるところ、日本経済の課題とも言われる企業の賃上げにつながると考えられています。

このような制度が設けられているとは言っても、企業にとって人件費は非常に大きなコストであるところ、実際に賃上げするとなると容易ではないことも事実でしょう。しかしながら、所得拡大促進税制は、幅広い企業が適用対象となる制度であり、かつ、適用要件もその他の政策減税に比してそれほど厳しくないため、利用しやすい制度となっています。

事実、税制改正のたびに新しい政策減税が創設されるものの、要件が厳しいため適用できないというケースが政策減税には圧倒的に多いのですが、所得拡大促進税制については、非常に多くの中小企業が積極的に利用している、とされています。

このため、所得拡大促進税制は、人件費の増加というデメリットはあるものの、企業が積極的に利用を考えるべき制度と言えますが、比較的新しくできた制度ということもあって、解説書が非常に少ないのが難点です。この点を踏まえ、中小企業経営者のために、できるだけ簡単にその内容を解説したのが本テキストです。使い方によっては大きな節税が可能になる、所得拡大促進税制を賢く活用してください。

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 所得拡大促進税制の全体像
- 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 所得拡大促進税制の全体像

【Q1】

＜所得拡大促進税制の全体像＞

賃上げを行うと、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】

＜三要件を満たす、青色申告法人が適用を受けられる制度＞

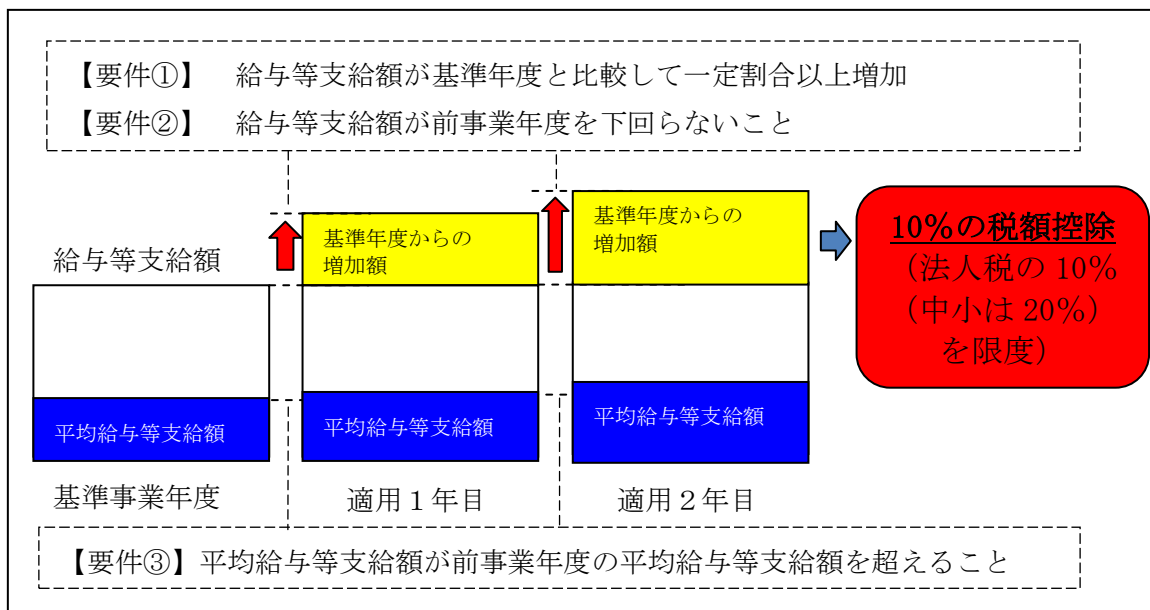
賃上げに対しては、所得拡大促進税制が適用される可能性があります。所得拡大促進税制は、青色申告者の、①雇用者給与等支給額増加割合の要件、②雇用者給与等支給額の要件、③平均給与等支給額の要件の3つの要件を満たす事業年度において、給与等支給額の増加額の一定割合を法人税から控除できるとする制度です。

なお、所得拡大促進税制は、平成30年3月31日までに開始する事業年度までが期限となっています。

【解説】

平成25年度の税制改正により、企業の従業員に対する賃上げを促す制度として、所得拡大促進税制が創設されました。この制度は、青色申告者の、①雇用者給与等支給額増加割合の要件、②雇用者給与等支給額の要件、③平均給与等支給額の要件の3つの要件を満たす事業年度において、法人税の10%（中小企業者の場合には、20%）を限度として、給与等支給額の増加額の10%の税額控除を認めるものです（図1参照）。

（図1）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-kaiseimae.htm>)

所得拡大促進税制の特色として、幅広い法人が適用対象になることが挙げられます。例えば、従業員の採用を増やした場合、所定の要件を満たすことで法人税の税額控除を受けられる雇用促進税制という制度がありますが、雇用促進税制は風俗営業等を営む法人は適用を受けることはできない、といった制限があります。しかし、所得拡大促進税制は、法人が営む業種を問いませんから、幅広い法人が適用を受けることができる制度です。

賃上げは企業にとって大きな負担になるため、所得拡大促進税制の適用にはハードルもありますが、従業員の士気はビジネスに必要な不可欠なものでもありますので、積極的な利用を考えたいところです。

なお、所得拡大促進税制は、平成30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。

【Q2】 <事前の手続きの有無>

所得拡大促進税制を適用しようとする場合、あらかじめ税務署などに何らかの届出を行う必要はありますか？

【A2】 <青色申告者であれば適用できるため、特に不要>

所得拡大促進税制については、事前の届出は不要とされており、申告の際所定の明細書を添付すれば適用を受けることができます。

ただし、青色申告者であることが要件であるため、青色申告の承認の申請は事前に行

う必要があります。

【解説】

所得拡大促進税制の利用に当たり、事前に特段の手続きを行う必要はありません。事前の届出や認定は必要なく、所得拡大促進税制を適用しようとする事業年度（「適用年度」といいます。以下、同じです。）の確定申告の際、「別表六（二十）」という明細書を記載の上、確定申告書に添付をすれば適用を受けることができます（様式については国税庁ホームページを参照ください。

http://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinsei/annai/hojin/shinkoku/itiran2014/pdf/06_20.pdf）。

ただし、所得拡大促進税制は青色申告者であることが適用要件となっています。青色申告を選択する場合、選択しようとする事業年度開始日の前日（新設法人については、設立の日以後3月を経過した日とその事業年度終了の日とのうちいずれか早い日の前日）までに、青色申告の承認の申請を行う必要があります。このため、適用年度については、あらかじめ青色申告の承認の申請を行っておく必要があります。

【Q 3】

＜雇用者給与等支給額増加割合の要件＞

雇用者給与等支給額増加割合の要件について教えてください。

【A 3】

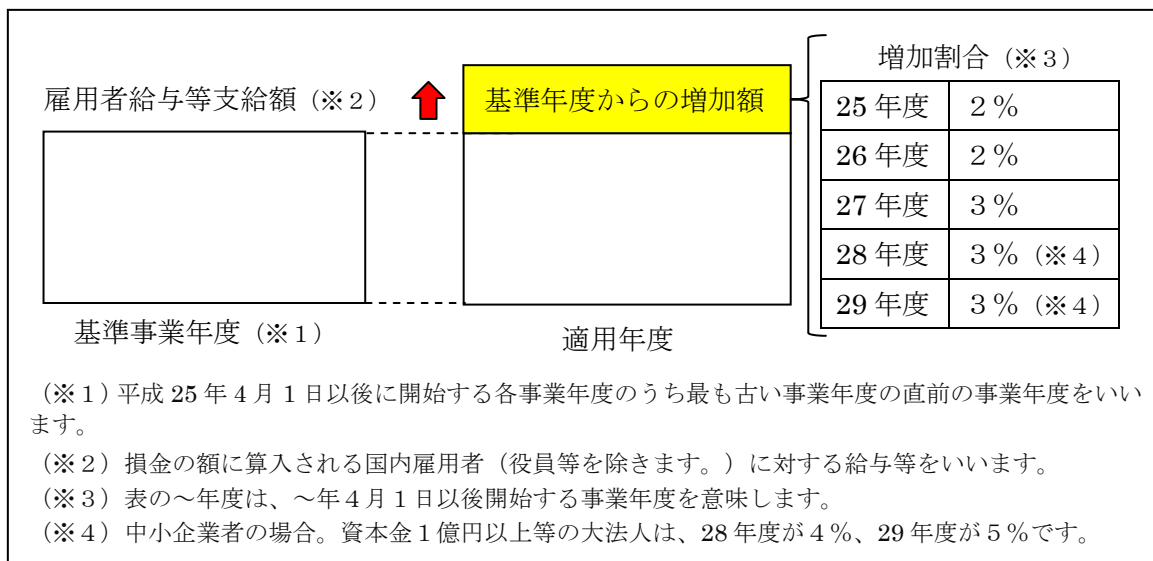
＜基準事業年度の支給額に比して所定の割合以上支給額が増加していること＞

雇用者給与等支給額増加割合の要件とは、基準となる年度（基準事業年度）の雇用者給与等支給額に対し、適用年度の雇用者給与等支給額が所定の割合以上増加していることを求めるものです。

【解説】

雇用者給与等支給額増加割合の要件とは、次の（図2）の要件をいいます。

（図2）雇用者給与等支給額増加割合の要件



(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-kaiseimae.htm>)

所得拡大促進税制は、賃上げに対する企業のインセンティブとして設けられた制度ですので、本当に賃上げがなされているか、それを判断する基準となる年度（「基準事業年度」といいます。以下、同じです。）の給与等の支給額に対して、所定の賃上げを行うことを要件としているのです。

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。このため、事業年度が 1 年である 3 月決算法人の場合には、原則としては平成 25 年 3 月期が基準事業年度となります。なお、この基準事業年度は適用年度がいつであっても変わりません。

所得拡大促進税制の適用上、自社の基準事業年度と、基準事業年度における雇用者給与等支給額（【Q 4】参照）は常に参照する必要がありますので、自社の基準事業年度とその年度における雇用者給与等支給額は、押さえておく必要があります。

【Q 4】

＜雇用者給与等支給額の計算＞

雇用者給与等支給額は、どのように計算するのでしょうか。

【A 4】

＜役員等以外の国内事業所に勤務する雇用者の給与等＞

雇用者給与等支給額は、各事業年度において法人の経費となる、「国内雇用者」に対する「給与等」の支給額をいいます。

国内雇用者とは、役員等以外の使用人のうち、国内の事業所に勤務する雇用者をいうこととされています。

【解説】

所得拡大促進税制の対象となる給与等を「雇用者給与等支給額」といい、その範囲は国内雇用者に対する給与等に限定されています。

ここでいう「国内雇用者」とは、役員及びその特殊関係者（役員の親族などをいいます。）を除いた、法人の国内の事業所に勤務する全ての雇用者をいうこととされています。このため、通常の従業員はもちろん、パート、アルバイト、日雇い労働者も含まれますが、役員の親族である従業員など、役員の特権関係者である従業員は国内雇用者とはなりません。いわば、役員給与等を増額させても、所得拡大促進税制のメリットを受けられない、と言えます。

その他、ここでいう「給与等」とは、原則として各事業年度において法人の経費となる給与を意味するとされています。このため、従業員のベースアップや賞与はもちろん、諸手当も原則として給与等に含まれますが、退職手当は含みません。

【Q5】

＜雇用者給与等支給額の要件＞

雇用者給与等支給額の要件について教えてください。

【A5】

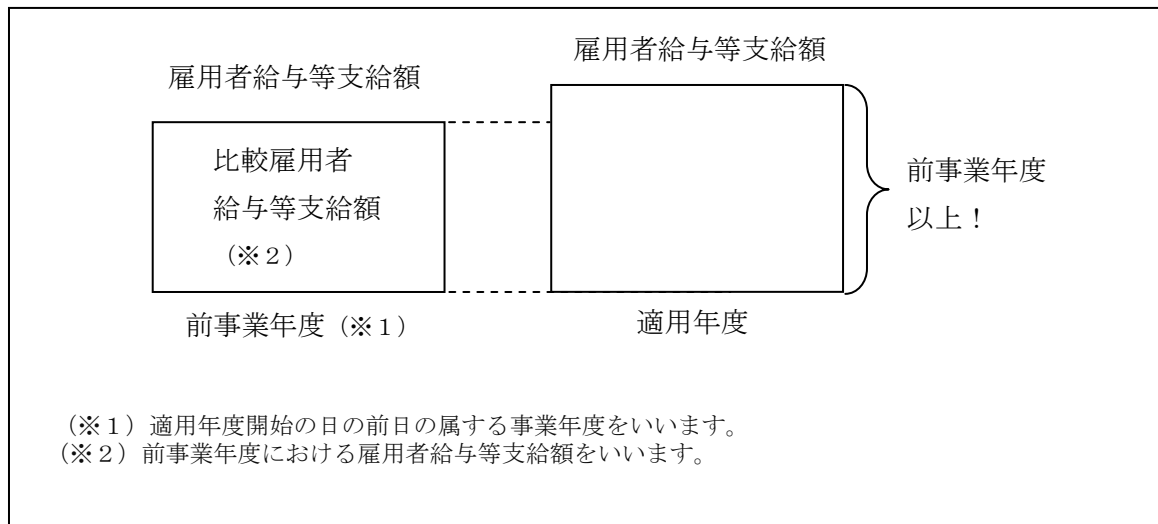
＜前事業年度よりも雇用者給与等支給額を増加させること＞

雇用者給与等支給額の要件とは、適用年度の雇用者給与等支給額が、その適用年度の前事業年度の雇用者給与等支給額（比較雇用者給与等支給額）以上であることを求めるものです。

【解説】

雇用者給与等支給額の要件とは、以下の（図3）の要件をいいます。

（図3）雇用者給与等支給額の要件



簡単に言えば、この要件は、前期における雇用者給与等支給額（「比較雇用者給与等支給額」といいます。以下、同じです。）以上に、当期の雇用者給与等支給額を増加させることを意味します。

【Q6】

<平均給与等支給額の要件>

平均給与等支給額の要件について教えてください。

【A6】

<雇用者1人あたりの月割りの平均給与が前事業年度を上回っていること>

この要件は、雇用者1人あたりの月割りの平均給与に係る要件です。

適用年度における一定の雇用者（継続雇用者）に対する給与等の支給額を、その継続雇用者の月ごとの延べ人数の合計で割った金額(平均給与等支給額)が、前事業年度の平均給与等支給額(比較平均給与等支給額)を上回っていることをいいます。

【解説】

平均給与等支給額の要件は、雇用者1人あたりの月割りの平均給与に係る要件をいいます。

所得拡大促進税制は、企業の賃上げに対するインセンティブとして設けられているところ、特定の従業員の給料だけ増額し、その恩恵が他の従業員に行き渡らないのでは意味がありません。このため、雇用者一人あたりの給与も増額しているかを判断するため、平均給与を算定するこの要件が設けられています。

具体的な計算はかなり複雑なので、詳細は割愛しますが、前事業年度と適用年度の両方の事業年度において雇用されている一定の者（「継続雇用者」といいます。以下、同じです。）に対する給与等の支給額を算出し、継続雇用者の月ごとの延べ人数の合計で割ることで、雇用者一人当たりの平均的な月額給与を算出します。

こうやって算出された金額（「平均給与等支給額」といいます。以下、同じです。）が、前事業年度ベースで計算された金額（「比較平均給与等支給額」といいます。以下、同じです。）を上回っている場合に、適正な賃上げがなされているとして、所得拡大促進税制の適用が認められることとなります。

ところで、実務上、継続雇用者の範囲が問題になることがあります。継続雇用者は、前事業年度と適用年度の両方の事業年度において雇用されている者が原則として該当しますので、適用年度において新規採用された者（前事業年度では雇用されていない者）や、前事業年度中に退職した者（適用年度では雇用されていない者）については、継続雇用者に該当しないとされています。このため、これらの者について、平均給与等支給額や比較平均給与等支給額を計算する必要はありません。

反面、産休や育休により休職していたものの、休職期間をはさんで復職し、適用年度も前事業年度も勤務していた期間があれば、継続雇用者に該当することとなります。

なお、この要件については、複雑な部分が多いところですから、専門家と相談しながら判断することとしてください。

【Q7】

＜所得拡大促進税制による税額控除額＞

所得拡大促進税制による税額控除額はどのように計算しますか。

【A7】

＜原則、雇用者給与等支給増加額の10%＞

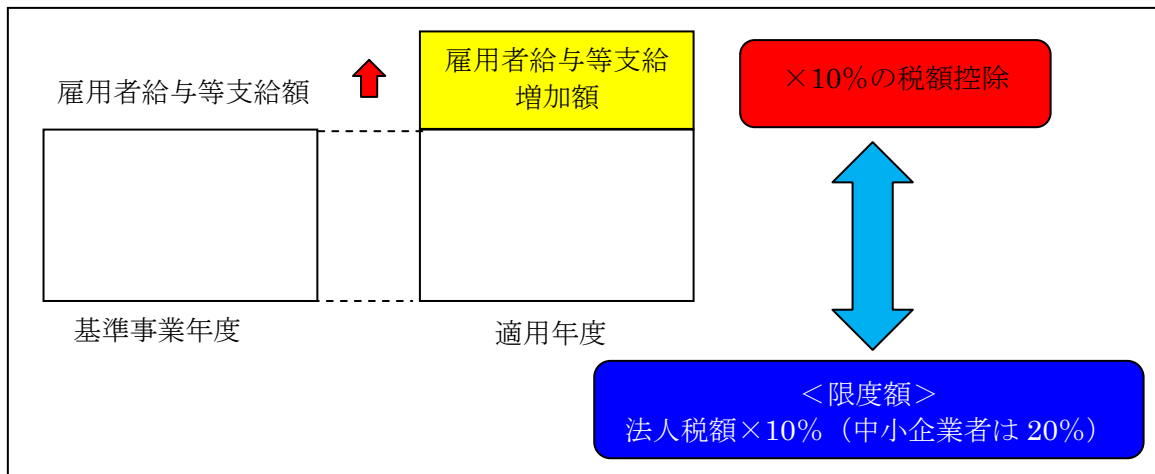
適用年度の雇用者給与等支給額から、基準事業年度の雇用者給与等支給額を控除した金額（雇用者給与等支給増加額）の10%が税額控除額となります。

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

【解説】

所得拡大促進税制による税額控除額は、適用事業年度の雇用者給与等支給額から、基準事業年度の雇用者給与等支給額を控除した金額（「雇用者給与等支給増加額」といいます。以下、同じです。）の10%とされています。ただし、この税額控除額は、適用年度の法人税額の10%（中小企業者の場合には、20%）が限度となります（図4参照）。

（図4）所得拡大促進税制による税額控除額



なお、中小企業者とは、原則として資本金1億円以下の法人をいいます。

Ⅱ その他の注意点

【Q8】 <新設法人の所得拡大促進税制の適用>

当社は、平成26年8月1日に設立された法人であるところ、平成25年4月1日前に開始する事業年度はありませんから、基準事業年度がありません。

この場合、当社の第一期目である平成27年5月期においては、所得拡大促進税制は適用できないのでしょうか？

【A8】 <最も古い年度の雇用者給与等支給額の70%を基準に計算する>

新設法人など、基準事業年度がない場合には、平成25年4月1日以後開始する事業年度のうち、最も古い事業年度の給与等支給額の70%を基準に所得拡大促進税制を適用することになります。

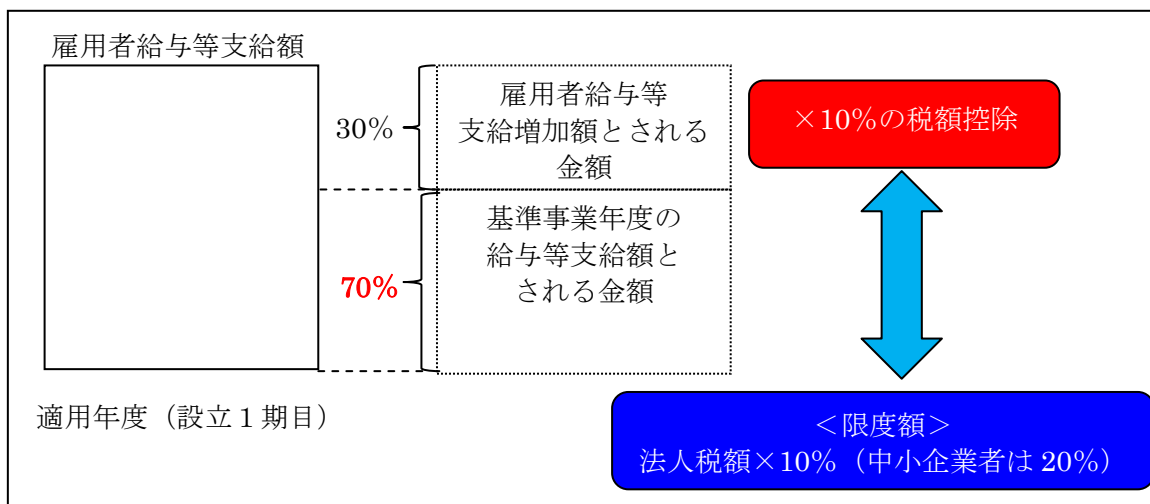
なお、新設法人の第一期目については、雇用者給与等支給額の要件及び平均給与等支給額の要件を満たすこととされています。

【解説】

新設法人については、過去の事業年度が存在しないことから、基準事業年度がありません。法律上、基準事業年度がない場合には、平成25年4月1日以後開始する事業年度のうち、最も古い事業年度の給与等支給額の70%を、基準事業年度における給与等支給額として、所得拡大促進税制を適用することとされています。

このため、他の要件を満たす場合には、原則として新設一期目の雇用者給与等支給額の30%を雇用者給与等支給増加額として、その10%の税額控除が受けられます（図5参照）。

（図5）基準事業年度がない場合の控除額



なお、新設法人の第一期目については、前事業年度もありませんが、この年度においては、雇⽤者給与等支給額の要件及び平均給与等支給額の要件を満たすこととされています。雇⽤者給与等支給額増加割合の要件についても、新設法人の第一期目の雇⽤者給与等支給額の70%を基準に考えることとなりますから、所得拡大促進税制の適用要件に該当することとなります。

つまり、新設法人の第一期目については、青色申告の承認申請を行ってれば、所得拡大促進税制を適用することができます。

【Q9】

<助成金がある場合の取扱い>

当社は、新たに65歳以上の高齢者を採用したため、厚生労働省から助成金をもらいました。このような助成金をもらっても、所得拡大促進税制を同一の事業年度で適用することはできるのでしょうか。

【A9】

<併用できるが、雇⽤者給与等支給額から控除する>

いわゆる雇い入れ助成金と所得拡大促進税制の併用は認められますが、企業が給与として実質的に負担した金額だけが所得拡大促進税制の対象となる、という趣旨から雇⽤者給与等支給額からこのような助成金は差し引く必要があります。

【解説】

所得拡大促進税制の適用対象となる給与等の支給額については、「給与等に充てるため他の者から支払いを受けた金額」を控除する必要がある、とされています。このため、適用年度において受領した、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（いわゆる、「雇い入れ助成金」）の額は、適用年度の雇⽤者給与等支給額から控除する必要があります。

具体例を申し上げますと、適用年度における国内雇用者に対する給与等の金額が 100 の場合において、20 の雇い入れ助成金を国等から受領したとすれば、適用年度における雇用者給与等支給額は 80 (=100-20) となり、80 をベースに所得拡大促進税制を適用する必要があります。

【Q10】

＜出向と所得拡大促進税制＞

当社は、子会社に従業員を出向させましたが、その従業員に対する給与は当社が負担し、出向先である子会社からその従業員に対する給与負担金を受領しています。給与は当社が直接支給していますので、出向した従業員の給与は当社の所得拡大促進税制の対象になると考えますが、いかがでしょうか。

【A10】

＜原則として出向元法人で対象になり、負担金は差し引く＞

出向した従業員については、御社が実際に給与を支出していますので、御社において所得拡大促進税制の対象になることが原則ですが、給与負担金は「給与等に充てるため他の者から支払いを受けた金額」に該当しますので、雇用者給与等支給額から控除する必要があります。

なお、出向先法人において、出向者を賃金台帳に記載しているときには、その給与負担金の額は、雇用者給与等支給額に含まれ、所得拡大促進税制の適用を受けることができるという特例があります。

【解説】

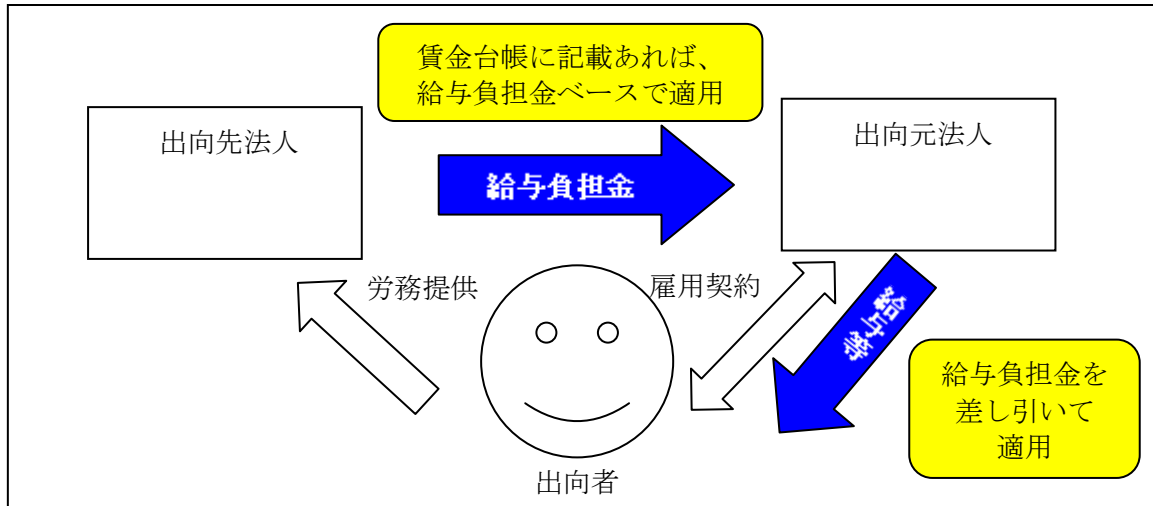
出向とは、企業が社員との雇用契約を維持したまま、業務命令によって社員を子会社や関連会社に異動させ、就労させることをいいます。出向の場合、原則として対象となる社員の所属と給与の支払義務は出向元法人（出向させる法人）にあるものの、出向した社員は出向先法人の指示に従って、働くことになります。このため、出向する社員は出向元法人の従業員であり、かつ給与は出向元法人から支払われるわけですから、原則として所得拡大促進税制は出向元法人で適用することになります。

出向元法人が給与を支払うことが通例ですが、出向する社員は出向先で働いており、出向元では働きませんので、出向先法人が出向元法人に給与負担金を支出することがあります。給与負担金は、まさに「給与等に充てるため他の者から支払いを受けた金額」に該当しますので、出向元法人における所得拡大促進税制の適用上、雇用者給与等支給額から控除する必要があります。

なお、出向先法人が支出した給与負担金については、所得拡大促進税制の対象にならないことが原則ですが、給与負担金の実質は、出向先が出向した社員に対し支払うべき給与に該当することも事実です。この点を踏まえ、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、給

与負担金の額を出向先法人における雇用者給与等支給額として所得拡大促進税制の対象とすることができる、という特例が設けられています（図6参照）。

（図6）出向と所得拡大促進税制



【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、税理士から新規採用者一名あたりにつき40万円の控除が受けられる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、所得拡大促進税制は適用できません。

【解説】

企業の新規採用を促すための制度として、所定の要件を満たす場合、新規採用者一名あたり40万円の税額控除を受けられるという雇用促進税制が設けられています。

新規採用を行う企業であれば、従業員の賃上げも行うことが多いところ、雇用促進税制の適用対象となる企業であれば、所得拡大促進税制の適用要件を満たすケースが多いと言われています。しかし、所得拡大促進税制と雇用促進税制は、同一の事業年度においては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。

注意点として、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所定の届出を行う必要があるとされています。つまり、事前に届出を行わなければ、そもそも雇用促進税制は適用できないのです。

一方で、所得拡大促進税制は、事前の届出は不要ですので、雇用促進税制よりも使い勝手のいい制度と言われています。加えて、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、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。このため、新規採用を考える場合には、雇用促進税制の届出を失念しないように注意してください。