

# 経営相談 Q & A

## 「賃上げ促進税制」の概要について

### Q

当社は、社員 40 名の食品卸売業者です。昨今の物価上昇への対応として、当社でも次年度より賃上げを予定していますが、政府でも中小企業の賃上げを後押しするため、「賃上げ促進税制」を強化していると聞きました。これまで当社は賃上げ原資が確保できず、当該税制のことも聞き過ぎてきましたが、改めて税制の概要やメリット等について教えて下さい。

### A

「賃上げ促進税制」は、従業員の賃上げや人材育成への投資に積極的な企業が、所定の税額控除を受けられる制度です。「所得拡大促進税制」から改正され、要件の簡素化や控除率の引き上げで内容が拡充しています。概要は以下のとおりです。

#### ■「賃上げ促進税制」の概要

「賃上げ促進税制」は、青色申告書を提出している中小企業などが、前年度の給与（俸給・給料・賃金・賞与等）や教育訓練費を増加させた場合、増加額の一定割合を法人税額（個人事業主は所得税額）から控除できる制度です。

令和 6 年度の税制改正により、最大控除率が中小企業では 45%（改正前 40%）に引き上げられたほか、子育て支援・女性活躍支援企業への上乗せ要件の追加や税額繰越控除制度の新設等、内容が強化されています。

大企業・中堅企業・中小企業で控除率等が分かれています。以下では中小企業向けに絞って説明します。

#### ■適用対象

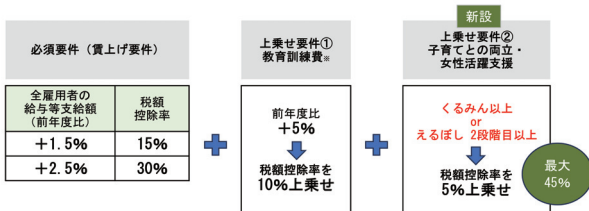
青色申告書を提出しており、かつ以下に該当する中小企業が適用対象となります。

1	以下のいずれかに該当する法人 ・資本金または出資金が 1 億円以下の法人 ・資本または出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が 1,000 人以下の法人
2	常時使用する従業員数が 1,000 人以下の個人事業主
3	協同組合など (中小企業等協同組合、出資組合である商工組合など)

#### ■適用期間

令和 6 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日までの間に開始する各事業年度

#### ■適用要件と控除率



※ 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の全雇用者に対する給与等支給額の 0.05% 以上である場合に限り、適用可能。（改正後）

① 最低要件は、雇用者給与等支給額が前年度比 1.5% 以上増加していること。

② 上乗せ要件を満たせば、給与等支給額の増加額の最大 45% を税額控除。

#### 【上乗せ要件】

- ・雇用者給与等支給額が前年度比 2.5% 以上増加
- ・教育訓練費の額が前年度比 5% 以上増加
- ・くるみん or えるぼし 2 段階目以上の認定取得

【参考】

	くるみん	えるぼし（2段階目）
制度内容	子育て支援を行っている企業に与える認定制度	女性の活躍を推進する企業に与える認定制度
認定基準	男性育休取得率 10% 女性育休取得率 75%	右記 5 基準のうち 3 つ又は 4 つを充足

【えるぼし 5 基準】

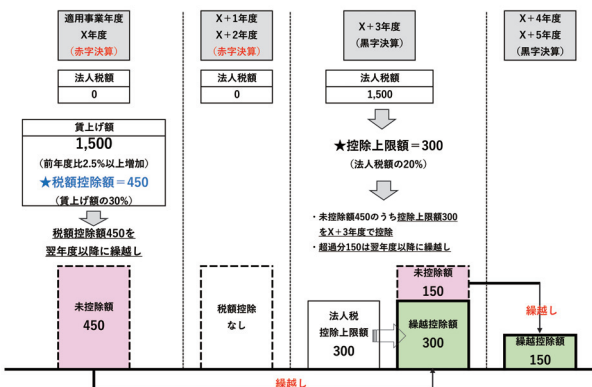
1. 採用（男女の競争倍率が同程度・正社員に占める女性比率が産業平均以上）
2. 継続就業（女性の平均勤続年数が男性の 7 割以上）
3. 労働時間等の働き方（平均残業 45h/月未満等）
4. 管理職比率（女性の管理職比率が産業平均以上）
5. 多様なキャリアコース（正社員への転換、子育て世代女性の正社員採用）

（厚生労働省資料を基に作成）

③ 税額控除上限額は法人税額等の 20%。

④要件を満たす賃上げ等を実施した年度に控除しきれなかった税額控除額の5年間の繰越しが可能。【新設（後記イメージ図参照）】

### ■繰越控除措置のイメージ



出典：中小企業庁「賃上げ促進税制」パンフレットを基に作成

- X 年度（適用事業年度）の税額控除額は 450  
（給与等の支給増加額 1,500×控除率 30%）  
⇒赤字のため控除額は 0、未控除額 450 は繰越
- X+1 年度、X+2 年度  
⇒赤字のため控除額は 0、未控除額 450 は繰越
- X+3 年度の控除上限額は 300  
（調整前法人税額 1,500×20%）  
⇒控除額は 300、未控除額 150 は繰越可能

5年間の繰越控除措置により、適用事業年度が赤字の中小企業にも、黒字化後に法人税の控除が受けられる。

### ■「賃上げ促進税制」のメリット

#### ①節税効果を享受しながら新規雇用が可能

増加した賃金の最大 45%まで税額控除ができるため、節税によりコスト負担を抑えながら給与アップや教育訓練の拡充が可能となる。また当該税制は、新規雇用者へ支給する賃金も参入でき、税額控除を受けながらの雇用拡大が可能である。

#### ②人材確保に寄与

賃上げを行うことで、人材の定着・確保につながるうえ、従業員のモチベーションアップにつながり、帰属意識の向上や企業イメージの向上が期待できる。

#### ③従業員のスキルアップや次世代育成に活用

上乘せ要件に「教育訓練費の増加」や「くるみん・えるぼしの認証取得」があるため、企業は人材育成に投資しやすくなり、従業員のスキルアップ・キャリア形成の機会が広がり、企業の生産性向上や競争力強化を実現できる。

### ■制度活用における留意点

#### ①賃上げしても要件を満たさない場合がある

「賃上げ促進税制」では、適用する事業年度と前事業年度での比較を行うため、前年度から給与を引き上げていても、従業員の退職等でトータルの支払い給与額が減った場合は、要件を満たさない場合がある。

#### ②社会保険料等が増加する可能性がある

「賃上げ促進税制」を適用することで法人税の控除が受けられる反面、従業員の給与アップに伴って社会保険料も増加するため、節税効果だけではなく、会社として支払う金額全体を見て、無理のない賃上げを行う必要がある。

#### ③上げた賃金をキープする経営力が必要

一度上げた賃金を引き下げることは、従業員のモチベーション低下につながるため、賃上げ後もコストを払い続けられるだけの経営力を保持する必要がある。

賃上げは、企業の持続的発展と従業員のモチベーション向上に不可欠な施策です。生産性の向上や業務の効率化、適正な価格設定などにより、賃上げの原資を確保するとともに、賃上げによって財務的な圧迫が生じないかを長期的に見据えながら吟味する必要があります。

「賃上げ促進税制」を活用すれば、コスト負担を抑えながら従業員の賃上げや教育機会の拡充が可能で、人材の定着率や採用率の向上にもつながるため、賃上げを検討するきっかけになります。

令和 6 年 4 月の税制改正により内容が大きく変更されているので、「賃上げ促進税制」の導入や活用の詳細は、税理士や会計士などの専門家にご相談ください。（佐々木東吾）