

1 賃上げ促進税制の見直し

(1) 全法人向けの措置の見直し

全法人向けの措置について、次の見直しが行われた上、その適用期限が3年延長されました(措法42の12の5①)(※1)。

1 税額控除割合の上乗せ措置が次のとおりとされました。

(1) 継続雇用者給与等支給増加割合(※2)が4%以上である場合…税額控除割合に5%(継続雇用者給与等支給増加割合が5%以上である場合には10%、継続雇用者給与等支給増加割合が7%以上である場合には15%)を加算(措法42の12の5①一)

(2) 教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が10%以上であり、かつ、教育訓練費の額が雇用者給与等支給額の0.05%以上である場合…税額控除割合に5%を加算(措法42の12の5①二)

(3) プラチナくるみん認定又はプラチナえるぼし認定を受けている場合(※3)…税額控除割合に5%を加算(措法42の12の5①三)

2 本措置の適用を受けるために給与等の支給額の引上げの方針、下請事業者その他の取引先との適切な関係の構築の方針その他の事業上の関係者との関係の構築の方針に関する一定の事項(次ページにおいて「マルチステークホルダー方針」といいます。)をインターネットを利用する方法により公表しなければならない者に、その事業年度終了の時ににおいて常時使用する従業員の数が2,000人を超えるものが加えられました(措法42の12の5①)。

3 原則の税額控除割合が10%(改正前:15%)に引き下げられました(措法42の12の5①)。

※1 令和6年4月1日以後に開始する事業年度分の法人税について適用されます(改正法附則38)。

※2 その法人の継続雇用者給与等支給額からその継続雇用者比較給与等支給額を控除した金額のその継続雇用者比較給与等支給額に対する割合をいいます(措法42の12の5①)。

※3 プラチナくるみん認定又はプラチナえるぼし認定を受けている場合とは、その事業年度終了の時ににおいて次のいずれかの者に該当する場合をいいます(措法42の12の5①三)(11ページ参照)。

(1) 次世代育成支援対策推進法第15条の3第1項に規定する特例認定一般事業主(プラチナくるみん認定を受けた者)

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第13条第1項に規定する特例認定一般事業主(プラチナえるぼし認定を受けた者)

(2) 中堅企業向けの措置の追加(概要)

- 青色申告書を提出する法人で事業年度終了の時ににおいて特定法人(次ページ参照)(中堅企業)に該当するものが、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において国内雇用者(※1)に対して給与等を支給する場合において、継続雇用者給与等支給増加割合が3%以上であるときは、控除対象雇用者給与等支給増加額の10%(上乗せ措置の適用により、最大で35%)の税額控除(調整前法人税額の20%が上限)ができる措置が加えられました(措法42の12の5②)(※2,3)。
- 税額控除割合の上乗せ措置は、次のとおりとされています。
 - 継続雇用者給与等支給増加割合が4%以上である場合…税額控除割合に15%を加算(措法42の12の5②一)
 - 教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が10%以上であり、かつ、教育訓練費の額が雇用者給与等支給額の0.05%以上である場合…税額控除割合に5%を加算(措法42の12の5②二)
 - プラチナくるみん認定若しくはプラチナえるぼし認定を受けている場合又はえるぼし認定(3段階目)を受けた場合(※4) …税額控除割合に5%を加算(措法42の12の5②三)

※1 法人の使用人(その法人の役員と一定の関係のある者及びその法人の使用人としての職務を有する役員を除きます。)のうちその法人の有する国内の事業所に勤務する雇用者としてその法人の国内に所在する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ます(措法42の12の5⑤二)。

※2 本措置は、その事業年度終了の時ににおいて、資本金の額等が10億円以上であり、かつ、常時使用する従業員の数が1,000人以上である場合には、マルチステークホルダー方針をインターネットを利用する方法により公表し、確定申告書等に、その法人がマルチステークホルダー方針を公表していることについて届出があった旨を経済産業大臣が証する書類の写しを添付した場合に限り、適用されます(措法42の12の5②、措令27の12の5②)。また、確定申告書等(中堅企業向けの措置の適用により控除を受ける金額を増加させる修正申告書又は更正請求書を提出する場合には、その修正申告書又は更正請求書を含みます。)への中堅企業向けの措置の適用の対象となる控除対象雇用者給与等支給増加額(継続雇用者給与等支給額及び継続雇用者比較給与等支給額を含みます。)、控除を受ける金額及びその金額の計算に関する明細を記載した書類の添付が必要です(措法42の12の5⑦)。

※3 令和6年4月1日以後に開始する事業年度分の法人税について適用されます(改正法附則38)。

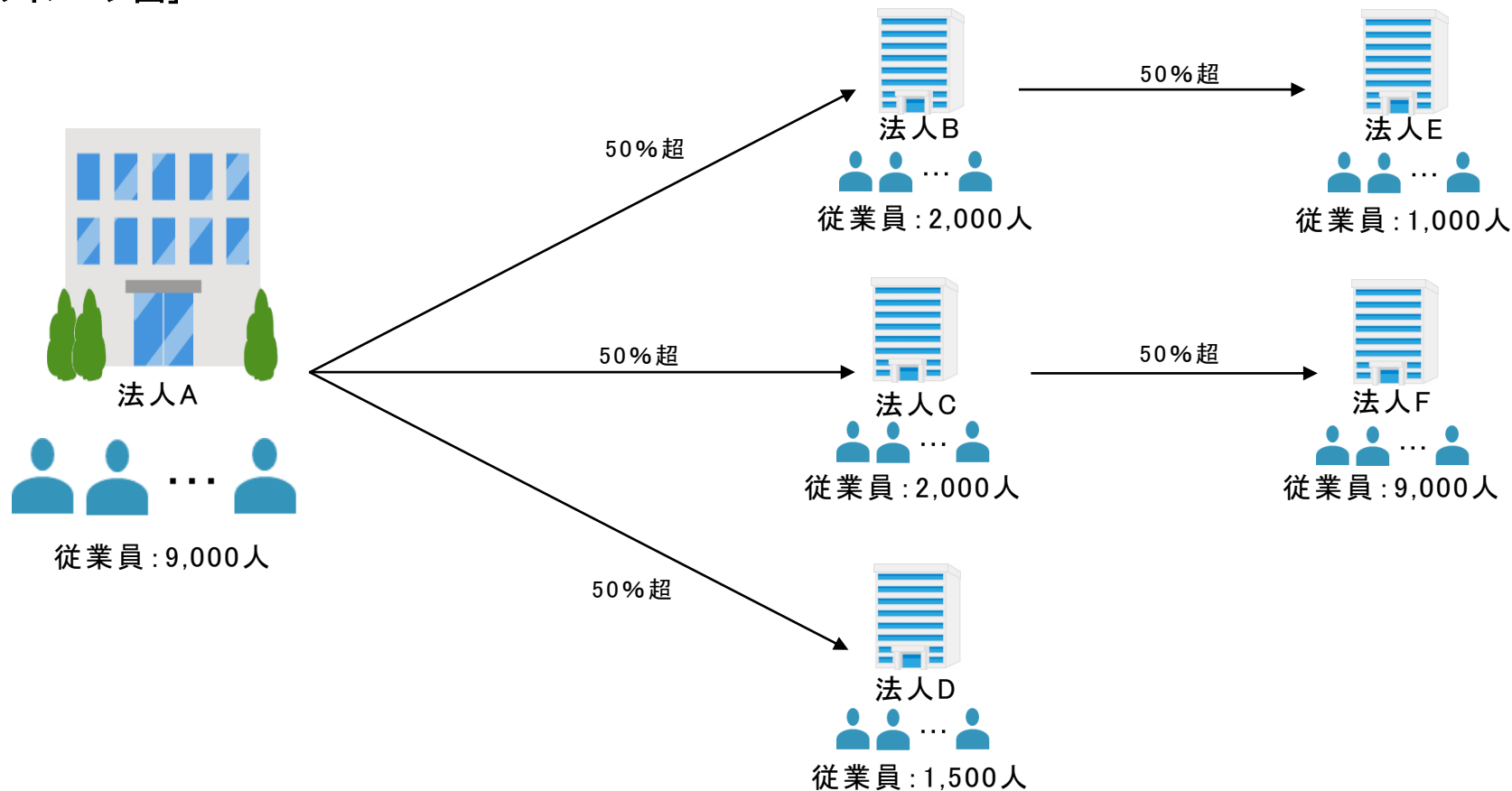
※4 プラチナくるみん認定若しくはプラチナえるぼし認定を受けている場合又はえるぼし認定(3段階目)を受けた場合とは、次の要件のいずれかを満たす場合をいいます(措法42の12の5②三、措規20の10①)(11ページ参照)。

- その事業年度終了の時ににおいて次世代育成支援対策推進法第15条の3第1項に規定する特例認定一般事業主に該当すること(プラチナくるみん認定)。
- その事業年度終了の時ににおいて女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第13条第1項に規定する特例認定一般事業主に該当すること(プラチナえるぼし認定)。
- その事業年度において女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたこと(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供及び雇用環境の整備の状況が特に良好とされる一定の場合に限り、その事業年度終了の日までにその認定が取り消された場合を除きます。)(えるぼし認定3段階目)。

(2) 中堅企業向けの措置の追加(特定法人)

特定法人とは、常時使用する従業員の数が2,000人以下の法人(その法人及びその法人との間にその法人による支配関係(※)がある他の法人(支配関係法人)の常時使用する従業員の数の合計数が10,000人を超えるものを除きます。)をいいます(措法42の12の5⑤十)。

[特定法人のイメージ図]



このイメージ図における特定法人の判定は以下のとおりとなります。

- ・法人A及びF
自社の従業員の数が2,000人超であるため特定法人に該当しません。
- ・法人B
自社の従業員の数が2,000人以下かつ自社と支配関係法人Eの従業員の数の合計数(3,000人)が10,000人以下であるため特定法人に該当します。
- ・法人C
自社の従業員の数は2,000人以下ですが、自社と支配関係法人Fの従業員の数の合計数(11,000人)が10,000人超であるため特定法人に該当しません。
- ・法人D及びE
自社の従業員の数が2,000人以下かつ支配関係法人が存在しないため特定法人に該当します。

※ 支配関係とは、一の者が法人の発行済株式等の総数等の50%超の株式等を直接若しくは間接に保有する関係とされる一定の関係(以下「当事者間の支配の関係」といいます。)又は一の者との間に当事者間の支配の関係がある法人相互の関係をいいます(措法42の12の5⑤十、法二十二の七の五)。

(3) 中小企業者等向けの措置の見直し(概要)

中小企業者等向けの措置について、次の見直し及び繰越税額控除制度の追加(次ページ参照)が行われた上、その適用期限が3年延長されました(措法42の12の5③④)(※1)。

1 教育訓練費に係る税額控除割合の上乗せ措置について、教育訓練費の額の比較教育訓練費の額に対する増加割合が5%以上であり、かつ、教育訓練費の額が雇用者給与等支給額の0.05%以上である場合に税額控除割合に10%を加算する措置とされました(措法42の12の5③二)。

2 税額控除割合の上乗せ措置について、プラチナくるみん認定若しくはプラチナえるぼし認定を受けている場合又はくるみん認定若しくはえるぼし認定(2段階目以上)を受けた場合(※2)に税額控除割合に5%を加算する措置が加えられました(措法42の12の5③三)。

※1 繰越税額控除制度については、令和6年4月1日以後に開始する事業年度において生ずる措法第42条の12の5第3項に規定する中小企業者等税額控除限度額のうち、調整前法人税額から控除しきれない金額について適用されます(改正法附則44)。また、その他の改正事項については、令和6年4月1日以後に開始する事業年度分の法人税について適用されます(改正法附則38)。

※2 プラチナくるみん認定若しくはプラチナえるぼし認定を受けている場合又はくるみん認定若しくはえるぼし認定(2段階目以上)を受けた場合とは、次の要件のいずれかを満たす場合をいいます(措法42の12の5③三、措規20の10②③)(11ページ参照)。

(1) その事業年度終了の時に於いて次世代育成支援対策推進法第15条の3第1項に規定する特例認定一般事業主に該当すること(プラチナくるみん認定)。

(2) その事業年度終了の時に於いて女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第13条第1項に規定する特例認定一般事業主に該当すること(プラチナえるぼし認定)。

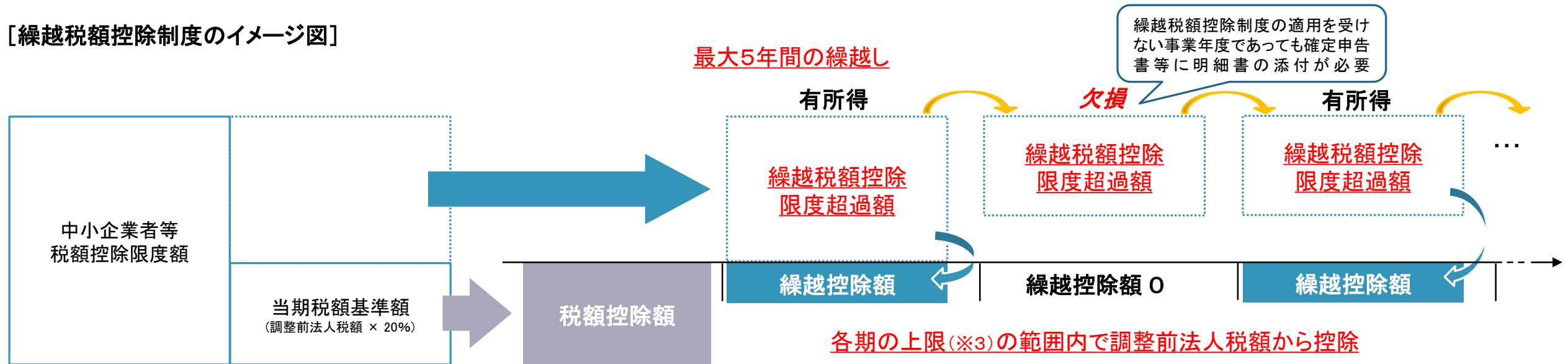
(3) その事業年度において次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたこと(次世代育成支援対策の実施の状況が良好とされる一定の場合に限り、その事業年度終了の日までにその認定が取り消された場合を除きます。)(くるみん認定)。

(4) その事業年度において女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたこと(女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供及び雇用環境の整備の状況が良好とされる一定の場合に限り、その事業年度終了の日までにその認定が取り消された場合を除きます。)(えるぼし認定2段階目以上)。

(3) 中小企業者等向けの措置の見直し(繰越税額控除制度の追加)

各事業年度において繰越税額控除限度超過額(※1)を有する場合に調整前法人税額から控除できる措置(繰越税額控除制度)が追加されました(措法42の12の5④)(※2)。

【繰越税額控除制度のイメージ図】



※1 繰越税額控除限度超過額とは、法人の適用年度開始の日前5年以内に開始した各事業年度(その適用年度まで連続して青色申告書を提出している場合の各事業年度に限りま
す。)における措法第42条の12の5第3項に規定する中小企業者等税額控除限度額のうち、同項の規定による控除をしてもなお控除しきれない金額(既に繰越税額控除制度の適用を
受けた金額がある場合には、その金額を控除した残額)の合計額をいいます(措法42の12の5⑤十二)。

※2 繰越税額控除制度は、繰越税額控除制度を適用する事業年度において雇用者給与等支給額が比較雇用者給与等支給額を超える場合に限り、適用されます(措法42の12の5④)。
また、繰越税額控除制度の適用に当たっては、中小企業者等向けの措置の税額控除制度の適用を受けた事業年度(中小企業者等向けの措置の税額控除制度の要件を満たす賃上
げを実施した事業年度の調整前法人税額が0であって、税額控除額が生じない事業年度を含みます。)以後の各事業年度(繰越税額控除制度の適用を受けない事業年度を含みま
す。)の確定申告書への繰越税額控除限度超過額の明細書の添付並びに繰越税額控除制度の適用を受けようとする事業年度の確定申告書等(繰越税額控除制度の適用により控除
を受ける金額を増加させる修正申告書又は更正請求書を提出する場合には、その修正申告書又は更正請求書を含みます。)への繰越税額控除制度の適用の対象となる繰越税額控
除限度超過額、控除を受ける金額及びその金額の計算に関する明細を記載した書類の添付が必要です(措法42の12の5⑧)。

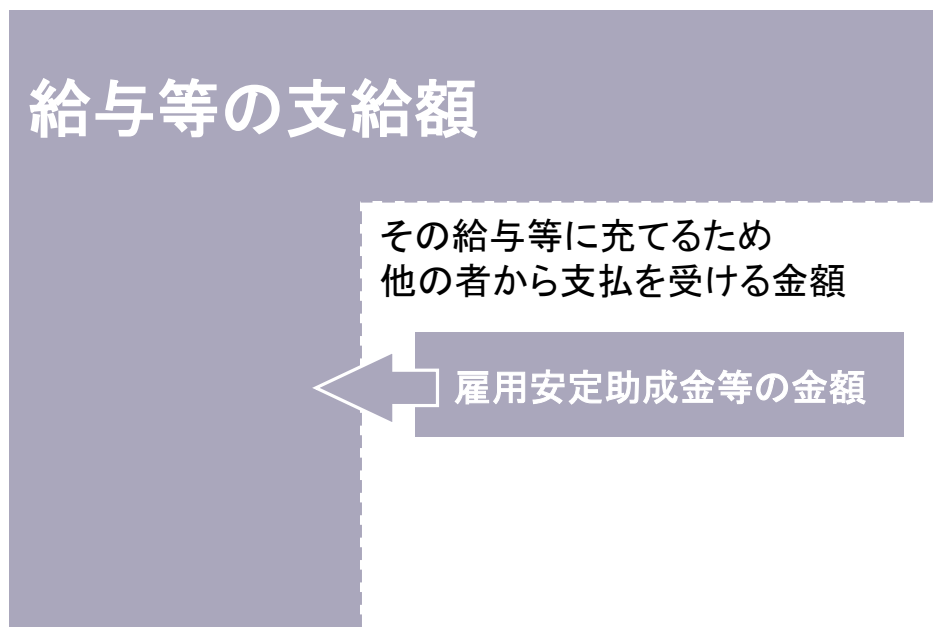
※3 賃上げ促進税制(全法人向けの措置(措法42の12の5①)、中堅企業向けの措置(措法42の12の5②)又は中小企業者等向けの措置(措法42の12の5③))の税額控除額との合計
で調整前法人税額の20%が上限とされています(措法42の12の5④)。

(4) その他の見直し

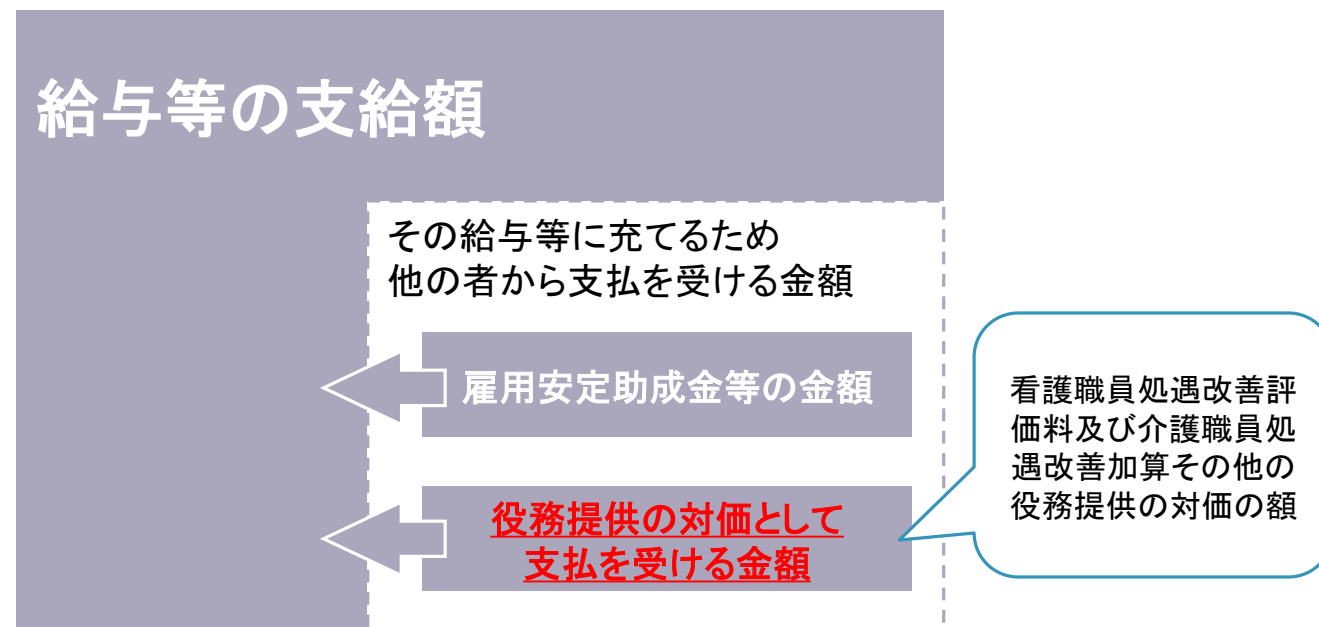
賃上げ促進税制における「給与等の支給額」から控除する「その給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」から、役務の提供の対価として支払を受ける金額を除くこととされました(措法42の12の5⑤四)(※)。

[賃上げ促進税制の適用可否の判定における給与等の支給額のイメージ図]

【改正前】



【改正後】



※ 令和6年4月1日以後に開始する事業年度分の法人税について適用されます(改正法附則38)。また、同日前に開始し、かつ、同日以後に終了する事業年度分の法人税について、「その給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」から役務の提供の対価として支払を受ける金額を除くこととしても差し支えないこと等を、今後、通達において明らかにする予定です。

なお、「継続雇用者給与等支給額」及び「雇用者給与等支給額」の計算における給与等の支給額(当期分)について改正後の規定が適用される場合には、「継続雇用者比較給与等支給額」及び「比較雇用者給与等支給額」の計算における給与等の支給額(前期分)についても改正後の規定が適用されることとなります。

(5) 賃上げ促進税制の全体像

【改正前】

継続雇用者 給与等支給 増加割合 [★雇用者 給与等支給 増加割合]	税額控除割合
	教育訓練費に関する要件 $\left[\frac{\text{教育訓練費の額} - \text{比較教育訓練費の額}}{\text{比較教育訓練費の額}} \geq 20\% \right]$ [★10%] を満たす場合

[全法人向けの措置(旧措法42の12の5①)]

3%以上	15%	+5%
4%以上	25%	

[中小企業者等向けの措置(旧措法42の12の5②)]

1.5%以上	15%	+10%
2.5%以上	30%	

【改正後】

継続雇用者 給与等支給 増加割合 [★雇用者 給与等支給 増加割合]	税額控除割合	教育訓練費に関する要件 $\left[\frac{\text{教育訓練費の額} - \text{比較教育訓練費の額}}{\text{比較教育訓練費の額}} \geq 10\% \right]$ [★5%] かつ $\frac{\text{教育訓練費の額}}{\text{雇用者給与等支給額}} \geq 0.05\%$ を満たす場合	子育てとの両立支援・女性 活躍支援に関する要件を満 たす場合(次ページ参照)
---	--------	--	--

[全法人向けの措置(措法42の12の5①)]

3%以上	10%	+5%	+5%
4%以上	15%		
5%以上	20%		
7%以上	25%		

[特定法人(中堅企業)向けの措置(措法42の12の5②)]

3%以上	10%	+5%	+5%
4%以上	25%		

[中小企業者等向けの措置(措法42の12の5③④)]

1.5%以上	15%	+10%	+5%
2.5%以上	30%		



+

繰越税額控除限度超過額の5年間の繰越し

(注) [★]内は、中小企業者等向けの措置の要件等です。

(6) 子育てとの両立支援・女性活躍支援に関する要件の概要

子育てと仕事の両立支援や女性活躍の推進の取組を後押しする観点から、下記のとおり一定の厚生労働大臣の認定を受けている場合に、税額控除割合に5%を加算する措置が設けられました。

							
	旧くるみん(※1) トライくるみん トライくるみんプラス	くるみん(※2) くるみんプラス	プラチナくるみん プラチナくるみんプラス	えるぼし (1段階目)	えるぼし (2段階目)	えるぼし (3段階目)	プラチナえるぼし
全法人向け	×	×	○	×	×	×	○
中堅企業向け	×	×	○	×	×	○	○
中小企業者等向け	×	○	○	×	○	○	○
認定基準	男性育休取得率 7%以上 女性育休取得率 75%以上	男性育休取得率 10%以上 女性育休取得率 75%以上	男性育休取得率 30%以上 女性育休取得率 75%以上 出産した女性労働者のうち、子1歳時点在職者割合 90%以上 出産した女性及び出産予定だった退職した女性労働者のうち子1歳時点在職割合 70%以上	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割以上等 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 女性の正社員への転換等 上記の5つの基準のうち 1~2つを充足 1段階目 3~4つを充足 2段階目 5つ全てを充足 3段階目 5つ全てを充足(通常より厳しい基準:女性の平均勤続年数が男性の8割以上、女性の管理職比率が産業平均の1.5倍以上等)かつ行動計画の目標の達成の場合 プラチナ			

※1 令和4年3月31日以前の改正前の基準によるくるみん認定は加算措置の対象外となります。
 ※2 令和4年3月31日以前の改正前のくるみん認定基準を前提に取り組んでおり、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出に当たって、令和4年4月1日から当初の計画期間の終期までを計画期間とみなして算出し、くるみん認定・くるみんプラス認定を受けた場合は加算措置の対象となります。