

MONEY FOR PRESIDENT

高橋FPの 社長が知りたい お金の話

ファイナンシャル・プランナー
高橋 学



54歳。証券会社勤務を経て、ファイナンシャル・プランナーとして独立。証券会社時代から多くの経営者をクライアントに持ち、お金に関するアドバイスをを行っている。

最大40%の控除率。中小企業向け賃上げ促進税制

従業員の給与等を増やすと 税額控除を受けられる

こんにちは、高橋学です。今回のテーマは、従業員の給与と引き上げを支援する「中小企業向け賃上げ促進税制」です。企業側にも従業員側にもメリットのある制度ですので、仕組みや注意点について紹介していきましょう。

中小企業向け賃上げ促進税制は、中小企業者が、前年度よりも雇用者の給与等を増やした場合に、その増加額の一部を法人税から税額控除できる制度です。令和4年度の税制改正により、控除率が引き上げられ、最大40%の大幅な控除が認められました。

まず、雇用者全体の給与等支給額を前年比1.5%以上増額させた場合に増加額の15%分が税額控除の対象となります。さらに、雇用者全体の給与等支給額を前年比2.5%以上増額させると、税額控除率が15%上乗せされます。また、教育訓練費を前年比10%以上増額させた場合、税額控除率が10%上乗せされ、これらの要件をすべて満たした場合、税額控除率は15% + 15% + 10%で合計40%となります。この制度を活用すれば、税額控除の分で負担軽減が可能となり、大幅なコスト増を避けつつ、従業員の給与をアップさせることができます。

雇用安定助成金を 活用している企業は要注意

中小企業向け賃上げ促進税制利用の注意点として、新型コロナウイルスへの対応として設けられた「雇用安定助成金」を活用しているケースがあります。

基本的には、適用年度の雇用者全体の給与等支給額から前年度の雇用者全体の給与等支給額を差し引いた額が1.5%以上増の場合は通常要件を満たし、増加額の15%分が税額控除されます。

例えば、図表2のケース①は、適用年度の雇用者全体の給与等支給額が5,100万円、前年度と同額が5,000万円ですから、2.0%増となり、通常要件を満たします。控除額は(5,100万円 - 5,000万円) × 15% = 15万円です。一方、ケース①と同様に給与等支給額が5,000万円から5,100万円に増えても、ケース②のように「雇用安定助成金」を活用している場合には制度の適用要件から外れてしまうことがあります。これは、適用年度の雇用安定助成金を加えた給与等支給額の総額が、前年度と同額から1.5%以上増えていなければならないからです。このケースでは適用年度の給与等支給額(差し引き)が5,178万円以上で適用となります。



図表1 中小企業向け賃上げ促進税制の控除率

適用要件 (通常要件)	控除率
雇用者給与等支給額が前年度と比べて1.5%以上増加	15%
適用要件 (上乗せ要件)	控除率
雇用者給与等支給額が前年度と比べて2.5%以上増加	+15%
教育訓練費の額が前年度と比べて10%以上増加	+10%

最大40%の控除

(出所)経済産業省の資料をもとに筆者作成

図表2 控除額の適用判定計算方法

ケース	前年度の雇用者全体の給与等支給額	適用年度の雇用者全体の給与等支給額	計算式	結果
①	5,000万円	5,100万円	$\frac{5,100万円 - 5,000万円}{5,000万円} = 2.0\%$	前年比1.5%以上の増額 通常要件を満たす 控除額: (5,100万円 - 5,000万円) × 15% = 15万円
②	前年度: 5,000万円(差し引き) 雇用安定助成金額※ 200万円	5,200万円 適用年度: 5,100万円(差し引き) 雇用安定助成金額※ 100万円	$\frac{5,200万円 - 5,200万円}{5,200万円} = 0\%$	雇用安定助成金額を含めると増額率は0% 通常要件を満たさない

※雇用安定助成金には、雇用調整助成金、産業雇用安定助成金又は緊急雇用安定助成金などが該当する