

賃上げ促進税制(大企業・中堅企業向け)

1. 改正のポイント

(1) 趣旨・背景

物価高に負けない構造的・持続的な賃上げの動きをより多くの国民に広げ、効果を深めるため、賃上げ促進税制が強化される。

(2) 内容

- ① 中堅企業向けの賃上げ促進税制が新設される。
- ② 原則の税額控除率が15%から10%へ引き下げられる一方、税額控除率の上乗せ措置を見直すことで、税額控除率が最大30%から35%へ拡大される(大企業・中堅企業向け)。
- ③ マルチステークホルダー方針の公表・届出の対象となる法人に、常時使用する従業員数が2,000人を超える法人が追加される(大企業向け)。

(3) 適用時期

2024(令和6)年4月1日から2027(令和9)年3月31日までの間に開始する各事業年度について適用される。

(4) 影響

賃上げを行った場合、その賃上げ分が損金算入されることにより約30%分の税負担が軽減され、加えて賃上げ分の最大35%が税額控除されることから、賃上げ分の約65%相当額について税負担が軽減されることになる(賃上げによる実質的な会社負担は約35%となる)。

(5) 対応策

くるみん認定制度又はえるぼし認定制度による認定を受けることで、税額控除率に5%が加算される(上乗せ措置)。

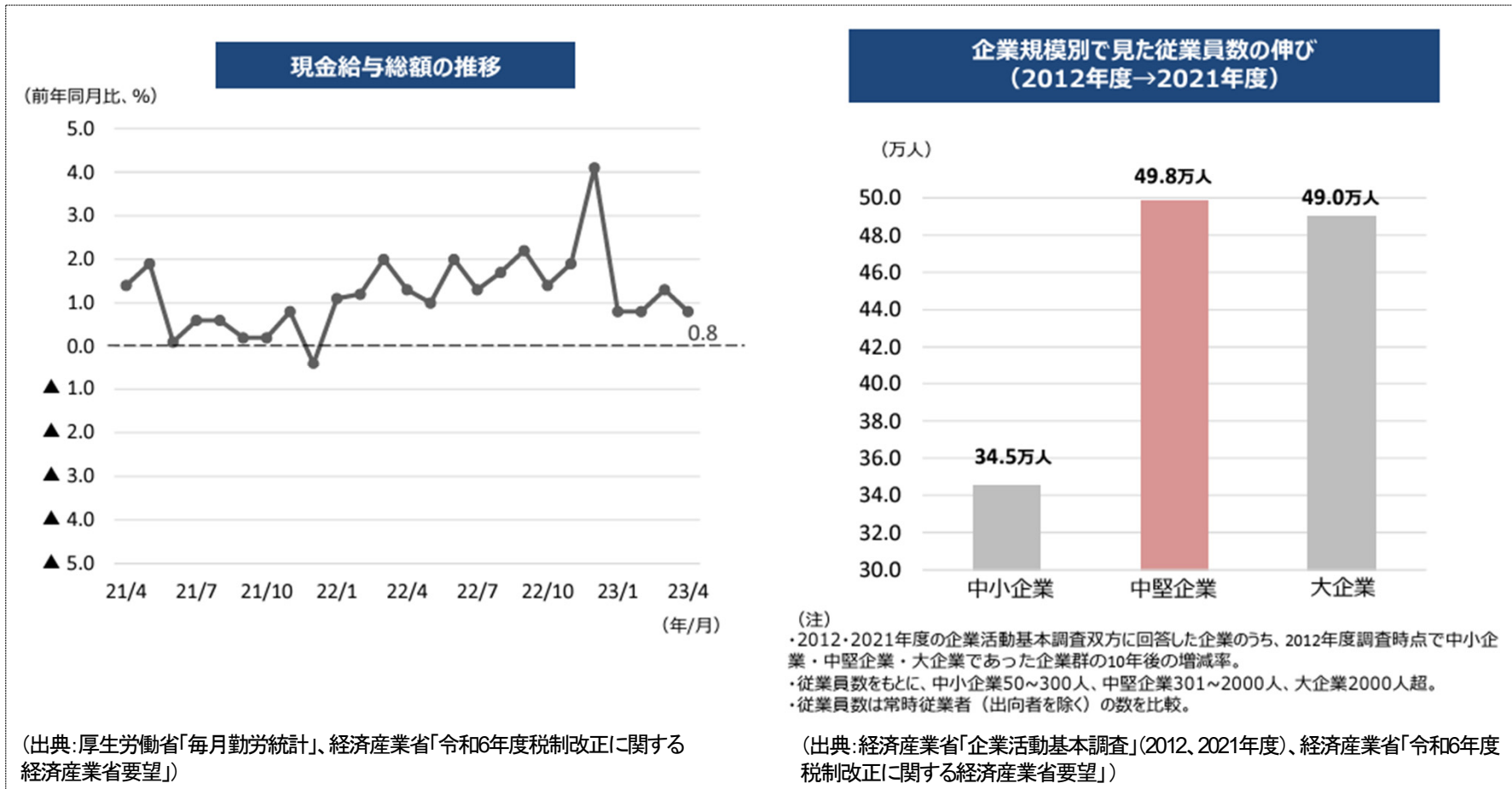
(6) 実務のポイント

マルチステークホルダー方針の公表・届出の対象となる法人は、本制度を適用しようとする事業年度終了の日の翌日から45日を経過する日までにその公表・届出を行う必要がある。

2. 改正の趣旨・背景

直近の賃上げ率の上昇は一時的な物価高を受けた賃上げであり、今後物価上昇率が安定したとしても、高い水準の賃上げが必要である。また、中堅企業は大企業を上回る従業員数の伸びがあり、雇用を支える主体としての役割が期待されているため、こうした企業の賃上げを後押しすることが重要である。

このような背景のもと、物価高に負けない構造的・持続的な賃上げの動きをより多くの国民に広げ、効果を深めるため、賃上げ促進税制が強化される。併せて、「子育てと仕事の両立支援」や「女性活躍の推進の取組み」に積極的な企業を後押しすることで、賃上げ促進税制の位置付けを賃金だけでない「働き方」全般にプラスの効果을及ぼす税制措置とする。



3. 改正の内容

(1) 法人の区分

賃上げ促進税制における法人の区分に中堅企業を設け、大企業向けの賃上げ促進税制とは異なる賃上げ促進税制(中堅企業向け)が新設される。また、マルチステークホルダー方針の公表・届出の対象となる法人に、常時使用する従業員数が2,000人を超える法人が追加される。

【改正後の法人区分】

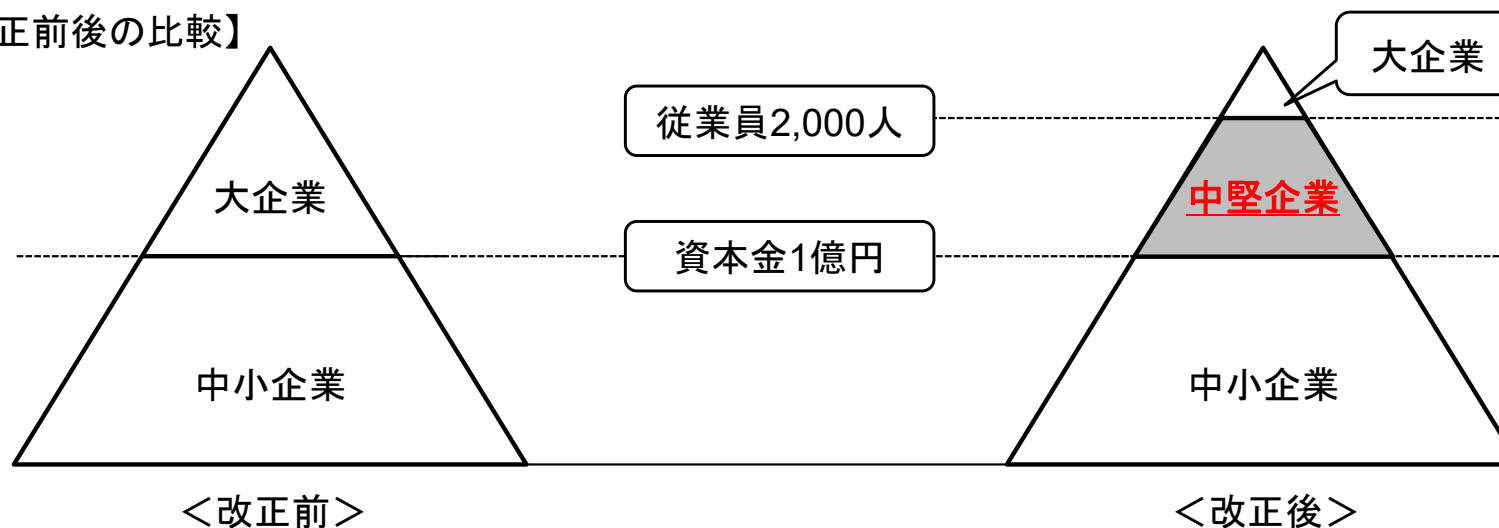
資本金 / 従業員数	~1,000人未満	1,000人以上~2,000人以下	2,000人超~
10億円以上~	新設: 中堅企業※1 (資本金1億円超の法人のうち、従業員数2,000人以下の法人)		大企業
1億円超~10億円未満			
~1億円以下	中小企業※2		

※1 従業員数2,000人以下の法人のうち、その法人が発行済株式等の50%超を保有している法人等と合わせて、常時使用する従業員数の合計数が10,000人を超える法人は中堅企業から除外され、大企業と判定される。

※2 適用除外事業者(前3年間の年間平均所得金額が15億円超である法人)、みなし大企業(発行済株式等の1/2以上を同一の大規模法人に所有されている法人等)を除く。

※3 点線(---)枠内の法人はマルチステークホルダー方針の公表・届出を要件に、賃上げ促進税制が適用される。

【改正前後の比較】



<改正前>

<改正後>

(法人税:賃上げ促進税制(大企業・中堅企業向け))

3. 改正の内容

(2) 控除率の改正・中堅企業向けの制度の創設

項目		改正前	改正後				
法人区分		大企業	大企業		新設: 中堅企業		
適用要件※1		継続雇用者給与等支給額 ≥ 継続雇用者比較給与等支給額 × 103%					
税額控除額※1		$\left. \begin{array}{l} \text{① (雇用者給与等支給額 - 比較雇用者給与等支給額)} \times \text{控除率} \\ \text{② 適用年度の法人税額} \times 20\% \text{ (控除上限)} \end{array} \right\} \text{①と②のいずれか少ない金額 (繰越不可)}$					
控除率	給与等の増加割合※1	3%以上	15%		10%		
		4%以上	25%		15%		
		5%以上			20%		
		7%以上			25%		
	上乗せ措置	教育訓練費の増加割合が20%以上	5%加算	教育訓練費の増加割合が10%以上 かつ 教育訓練費が雇用者給与等支給額の0.05%以上	5%加算	同左	5%加算
		—	—	以下のいずれか ※2 ・プラチナくるみん認定 ・プラチナえるぼし認定	5%加算	以下のいずれか ※2 ・プラチナくるみん認定 ・プラチナえるぼし認定 ・えるぼし認定(3段階目)	5%加算
最大控除率		30%	35%		35%		
マルチステークホルダー方針の要件※3		資本金が10億円以上、かつ、常時使用する従業員数が1,000人以上の法人(a)	(a)の法人に加え、常時使用する従業員数が2,000人を超える法人を追加			(a)と同様	

※1 適用要件・給与等の増加割合は、継続雇用者の給与等の支給額・増加割合で判定し、税額控除額は雇用者全体の給与等の増加額に控除率を乗じて計算する。

※2 上乗せ措置は、事業主が「子育てと仕事の両立支援」や「女性活躍の推進の取組み」について、厚生労働大臣の認定を受けた場合に適用される。

※3 マルチステークホルダー方針(給与等の支給額の引上げの方針、取引先との適切な関係の構築の方針等)の取引先に、消費税の免税事業者が含まれることが明確化される。

(法人税: 賃上げ促進税制(大企業・中堅企業向け))

3. 改正の内容

(2) 控除率の改正・中堅企業向けの制度の創設

大企業向けの賃上げ促進税制について、原則の税額控除率が15%から10%へ引き下げられる一方、税額控除率の上乗せ措置を見直すことで、税額控除率が最大30%から35%へ拡大される。

新設される中堅企業向けの賃上げ促進税制についても同様であるが、給与等の増加割合に応じた控除率や上乗せ措置の要件は大企業向けに比べて緩和される。

(3) その他の改正

- 給与等の支給額が増加した場合の外形標準課税の付加価値割の課税標準からの控除制度について、適用期限を3年延長する。
- 給与等の支給額から控除する「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」に、看護職員処遇改善評価料及び介護職員処遇改善加算その他の役務の提供の対価の額を含まないこととする。

4. 適用時期

2024(令和6)年4月1日から2027(令和9)年3月31日までの間に開始する各事業年度について適用される。

5. 影響

- 賃上げを行った場合、その賃上げ分は全額損金算入されることから、黒字企業を前提にすると、約30%分の税負担が軽減されることになる。加えて、賃上げ促進税制の適用によって最大35%が税額控除されることにより、賃上げ分の約65%相当額について、税負担が軽減されることになる(賃上げによる実質的な会社負担は約35%となる)。
- 厚生労働省が実施するくるみん認定(子育てサポート)、えるぼし認定(女性の活躍推進)に、税制上のインセンティブが付されることになる。

6 対応策

くるみん認定制度・えるぼし認定制度

- 以下のいずれかの制度のうち、一定の認定を受けることで税額控除率に5%が加算される。

	くるみん認定制度	えるぼし認定制度			
根拠法	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法			
制度概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の「くるみん認定」(又はトライくるみん認定)を受けることができる。 これらの認定にあわせて、不妊治療と仕事との両立に関する「プラス認定」を受けることもできる。 ● 「くるみん認定」(又はトライくるみん認定)を受けた企業のうち、男性労働者の育児休業等の取得率、出産した女性労働者の継続就業者の割合等の一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の「プラチナくるみん認定」を受けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、「女性の活躍推進企業」として、厚生労働大臣の「えるぼし認定(1段階目～3段階目)」を受けることができる。 ● 「えるぼし認定(1段階目～3段階目)」を受けた企業のうち、「女性労働者の継続就業、管理職比率等の評価項目が特に優良であること等の一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の「プラチナえるぼし認定」を受けることができる。 			
一般事業主行動計画の作成・届出等の義務	常時使用する労働者が101人以上の企業 (100人以下の企業は努力義務)	常時使用する労働者が101人以上の企業 (100人以下の企業は努力義務)			
ロゴ・マーク (出典:厚生労働省HPより)					
賃上げ促進税制の取扱い (大企業・中堅企業)	当期がプラチナくるみん認定を受けている事業年度である場合	<table border="1"> <tr> <td>当期がプラチナえるぼし認定を受けている事業年度である場合</td> <td rowspan="2">税額控除率に5%を加算</td> </tr> <tr> <td>【中堅企業のみ】 当期がえるぼし認定(3段階目)を受けた事業年度である場合</td> </tr> </table>	当期がプラチナえるぼし認定を受けている事業年度である場合	税額控除率に5%を加算	【中堅企業のみ】 当期がえるぼし認定(3段階目)を受けた事業年度である場合
当期がプラチナえるぼし認定を受けている事業年度である場合	税額控除率に5%を加算				
【中堅企業のみ】 当期がえるぼし認定(3段階目)を受けた事業年度である場合					
		税額控除率に5%を加算			

7 実務のポイント

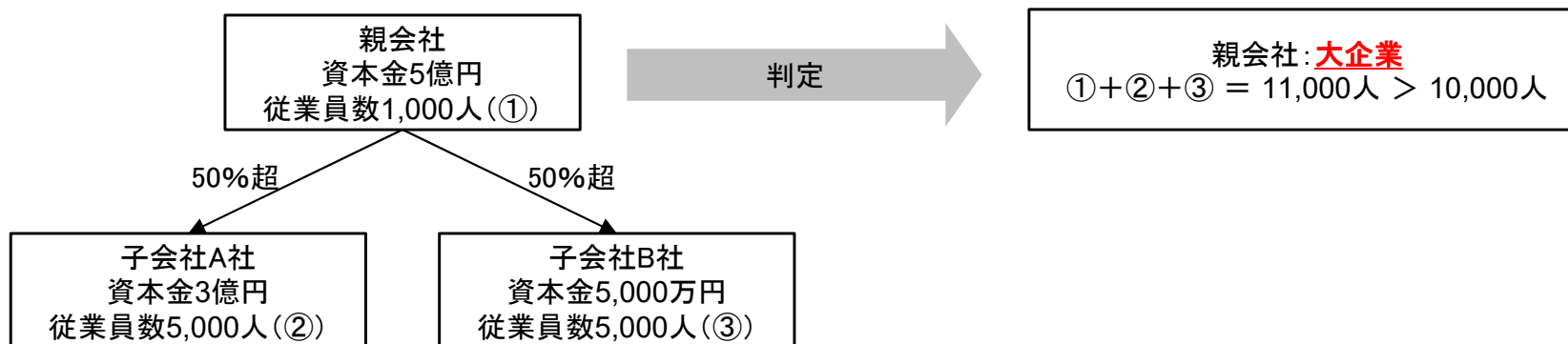
(1) マルチステークホルダー方針

- マルチステークホルダー方針（給与等の支給額の引上げの方針、取引先との適切な関係の構築の方針その他の事項）の取引先に、消費税の免税事業者が含まれることが明確化されるため、免税事業者との取引排除が抑制される。
- マルチステークホルダー方針は、本制度を適用しようとする事業年度終了の日の翌日から45日を経過する日までに公表及び届出を行う必要がある。

(2) 中堅企業の判定

- 常時使用する従業員の数が2,000人以下であるもの（中堅企業）の範囲から、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人を超えるものが除かれるため、グループ会社の従業員数を適切に把握する必要がある。

【判定例】



(3) 教育訓練費の上乗せ措置

- 教育訓練費の額が雇用者給与等支給額の0.05%以上という要件が付されるため、教育訓練費の額が僅少な場合には増加割合の要件を満たしていても、上乗せ措置は適用されない。

7 実務のポイント

(4) 改正前後の法人の区分(参考)

【賃上げ促進税制上の法人区分】

改正前		改正後		
資本金	判定	資本金	従業員数	判定
1億円超	大企業	1億円超	2,000人超	大企業
			2,000人以下	中堅企業※1
1億円以下	中小企業※2	1億円以下	-	中小企業※2

※1 従業員数2,000人以下の法人のうち、その法人が発行済株式等の50%超を保有している法人等と合わせて、常時使用する従業員数の合計数が10,000人を超える法人は中堅企業から除外され、大企業と判定される。

※2 適用除外事業者(前3年間の年間平均所得金額が15億円超である法人)、みなし大企業(発行済株式等の1/2以上を同一の大規模法人に所有されている法人等)を除く。

【マルチステークホルダー方針の公表・届出の要件に関する区分】

改正前			改正後		
資本金	従業員数	マルチステークホルダー方針	資本金	従業員数	マルチステークホルダー方針
10億円以上	1,000人以上	対象	10億円以上	1,000人以上	対象
	1,000人未満	対象外		1,000人未満	対象外
10億円未満	-		1億円超～10億円未満	2,000人超	対象
			1億円以下	2,000人以下	対象外
			1億円以下	-	対象外※3

※3 従業員数2,000人超の法人のうち、適用除外事業者又はみなし大企業に該当する法人は、マルチステークホルダー方針の公表・届出の対象となる。

(法人税:賃上げ促進税制(大企業・中堅企業向け))