

賃上げに取り組む経営者の皆様へ

～政府は、来年4月1日以降賃上げに取り組む企業を全力で応援します～

賃上げ促進税制

【大企業】 給与増加額の**最大30%**を税額控除

【中小企業】 給与増加額の**最大40%**を税額控除

< 資本金1億円超の大企業向け >

必須要件

継続雇用者^{※1}の給与等支給額が
前年度比で4%以上増加^{※2}

⇒ **25%税額控除***

or

継続雇用者^{※1}の給与等支給額が
前年度比で3%以上増加^{※2}

⇒ **15%税額控除***

追加要件

教育訓練費が
前年度比で20%以上増加

⇒ **+5%税額控除***



※1 継続雇用者：当期及び前期の全期間の各月分の給与の支給がある雇用者

※2 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業については、これに加え、「従業員への還元や取引先への配慮を行うことを宣言していること」が必要

* 控除上限は法人税額の20%

< 資本金1億円以下の中小企業向け >

必須要件

雇用者全体の給与（給与等支給額）が
前年度比で2.5%以上増加

⇒ **30%税額控除***

or

雇用者全体の給与（給与等支給額）が
前年度比で1.5%以上増加

⇒ **15%税額控除***

追加要件

教育訓練費が
前年度比で10%以上増加

⇒ **+10%税額控除***



* 控除上限は法人税額の20%

お問い合わせ先

大法人向け 経済産業省 経済産業政策局 産業人材課 (03-3501-2259)
中小法人向け 中小企業庁 事業環境部 企画課 (03-3501-1765)

中小企業向け 所得拡大促進税制 ご利用ガイドブック

-令和3年4月1日以降開始の事業年度用-
(個人事業主は令和4年分以降用)

(令和3年9月1日公表版)

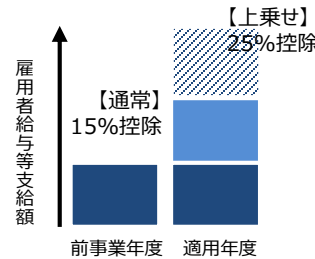
目次

中小企業向け所得拡大促進税制の概要	1
用語の説明	2
制度の詳細（通常の場合）	5
制度の詳細（上乘せ措置を利用する場合）	7
上乘せ要件① 教育訓練費増加要件	8
上乘せ要件② 経営力向上要件	11
よくあるご質問	21
ホームページ・お問い合わせ先	24

中小企業向け所得拡大促進税制の概要

所得拡大促進税制は、中小企業者等（※1）が、**前年度より給与等（※2）を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除できる制度**です。

令和3年度税制改正により、令和3年4月1日以降に開始される事業年度（個人事業主については令和4年分）から制度が変更になります。



制度の概要

（R3.4.1～R5.3.31までの期間内に開始する事業年度が対象）

個人事業主については、令和4年から令和5年までの各年が対象

適用要件

税額控除

《通常の場合》

雇用者給与等支給額（※3）が前年度と比べて**1.5%以上増加**



控除対象雇用者給与等支給増加額（※4）の**15%**を法人税額又は所得税額から控除

《上乗せの場合》

雇用者給与等支給額が前年度と比べて**2.5%以上増加しており、かつ次のいずれかを満たすこと**



控除対象雇用者給与等支給増加額の**25%**を法人税額又は所得税額から控除

- ①教育訓練費（※5）が前年度と比べて**10%以上増加していること**
- ②適用年度の終了の日までに中小企業等経営強化法に基づく**経営力向上計画（※6）の認定**を受けており、**経営力向上計画に基づき経営力向上が確実に行われたことにつき証明がされていること**

《税額控除額の上限》
法人税額又は所得税額の**20%**
（通常・上乗せ共通）

※を付した用語の定義は次のページに記載

（参考）令和3年度改正による主な変更点

主な変更点

適用要件を、雇用者給与等支給額に一本化・簡素化

- ✓ 賃上げだけでなく、雇用増による所得拡大の取組みも評価します
- ✓ 手続きに係る事務負担を軽減

旧制度

適用期間：令和3年3月31日までの期間内に開始する各事業年度
（個人事業主については、令和3年までの各年）

《適用要件（通常の場合）》

雇用者給与等支給額が前年度よりも増加
かつ

継続雇用者給与等支給額が前年度と比べて**1.5%以上増加**

《適用要件（上乗せ要件）》

継続雇用者給与等支給額が前年度と比べて**2.5%以上増加しており、かつ次のいずれかを満たすこと**

- ①省略 ②省略

新制度

適用期間：令和3年4月1日から令和5年3月31日までの期間内に開始する各事業年度
（個人事業主については、令和4年から令和5年までの各年）

《適用要件（通常の場合）》

雇用者給与等支給額が前年度と比べて**1.5%以上増加**

継続雇用者要件は、撤廃

《適用要件（上乗せ要件）》

雇用者給与等支給額が前年度と比べて**2.5%以上増加しており、かつ次のいずれかを満たすこと**

- ①省略 ②省略

用語の説明

(※ 1 : 中小企業者等)

青色申告書を提出する者のうち、以下に該当するものを指します。

(1) 前3事業年度の所得金額の平均額が15億円以下の法人のうち、

① 資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人

ただし、以下の法人は対象外

・同一の大規模法人（資本金の額若しくは出資金の額が1億円超の法人、資本若しく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人超の法人又は大法人（資本金の額又は出資金の額が5億円以上である法人等）との間に当該大法人による完全支配関係がある法人等をいい、中小企業投資育成株式会社を除きます。）から2分の1以上の出資を受ける法人

・2以上の大規模法人から3分の2以上の出資を受ける法人

② 資本又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) 協同組合等（中小企業等協同組合、出資組合である商工組合等※）

※協同組合等に含まれる組合は、農業協同組合、農業協同組合連合会、中小企業等協同組合、出資組合である商工組合及び商工組合連合会、内航海運組合、内航海運組合連合会、出資組合である生活衛生同業組合、漁業協同組合、漁業協同組合連合会、水産加工業協同組合、水産加工業協同組合連合会、森林組合並びに森林組合連合会です。

(※ 2 : 給与等)

俸給・給料・賃金・歳費及び賞与並びに、これらの性質を有する給与(所得税法第28条第1項に規定する給与所得)をいいます。退職金など、給与所得とならないものについては、原則として給与等に該当しません。

※所得税法上課税されない通勤手当等の額については、給与所得となるので、給与等に含まれます。ただし、賃金台帳に記載された支給額のみを対象に、所得税法上課税されない通勤手当等の額を含めずに計算する等、合理的な方法により継続して国内雇用者に対する給与等の支給額の計算をすることも認められます。

(※ 3 : 雇用者給与等支給額)

適用年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される全ての国内雇用者に対する給与等の支給額をいいます。ただし、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（国又は地方公共団体から受ける雇用保険法第62条第1項第1号に掲げる事業として支給が行われる助成金その他これに類するものの額（以下「雇用安定助成金額」といいます。）を除きます。）がある場合には、当該金額を控除します。

(比較雇用者給与等支給額)

前事業年度における雇用者給与等支給額をいいます。

(国内雇用者)

法人又は個人事業主の使用人のうちその法人又は個人事業主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指します。パート、アルバイト、日雇い労働者も含まれますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特典関係者、個人事業主と特殊の関係のある者は含まれません。

(役員)

法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人を指します。さらにそれら以外の者で、例えば、①取締役若しくは理事となっていない総裁、副総裁、会長、副会長、理事長、副理事長、組合長等、②合名会社、合資会社及び合同会社の業務執行社員、③人格のない社団等の代表者若しくは管理人、又は④法定役員ではないが、法人が定款等において役員として定めている者のほか、⑤相談役、顧問などで、その法人内における地位、職務等からみて他の役員と同様に実質的に法人の経営に従事していると認められるものも含まれます。

用語の説明

（特殊関係者）

法人の役員又は個人事業主の親族を指します。親族の範囲は6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族までが該当します。また、当該役員又は個人事業主と婚姻関係と同様の事情にある者、当該役員又は個人事業主から生計の支援を受けている者等も特殊関係者に含まれます。

（給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額）

👉 詳しくは、次のページで解説しています。

（雇用安定助成金額）

雇用安定助成金額（本ガイドブックでは「国又は地方公共団体から受ける雇用保険法第62条第1項第1号に掲げる事業として支給が行われる助成金その他これに類するものの額」をいいます。）**には、以下のものが該当します。**

- ① 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の額
- ② ①に上乗せして支給される助成金の額その他の①に準じて地方公共団体から支給される助成金の額

（※4：控除対象雇用者給与等支給増加額）

適用年度の「雇用者給与等支給額」から前事業年度の「比較雇用者給与等支給額」を控除した金額をいいます。ただし、調整雇用者給与等支給増加額を上限とします。

なお、「※3」で記載のとおり、雇用者給与等支給額（及び比較雇用者給与等支給額）に給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（雇用安定助成金額を除きます。）がある場合には、当該金額を控除して計算を行います。

（調整雇用者給与等支給増加額）

適用年度の雇用安定助成金額を控除した「雇用者給与等支給額」から、前事業年度の雇用安定助成金額を控除した「比較雇用者給与等支給額」を控除した金額をいいます。

（※5：教育訓練費）

所得の金額の計算上損金の額に算入される、国内雇用者の職務に必要な技術又は知識を習得させ、又は向上させるために支出する費用のうち一定のものをいいます。具体的には、法人が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金等、外部施設使用料等）、他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費等）、他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費等）などをいいます。

👉 上乗せ措置の適用の要件①教育訓練費増加要件については8～10ページで解説しています。

（※6：経営力向上計画）

経営力向上計画とは、中小企業等経営強化法に基づき、事業者が、コスト管理等のマネジメントの向上や設備投資など、自社の経営力を向上するために実施する計画で、認定を受けた事業者は、税制や金融の支援等を受けることができます。

👉 上乗せ措置の適用の要件②経営力向上要件については、11～20ページで解説しています。

経営力向上計画については、以下の中小企業庁ホームページの「経営力向上計画策定の手引き」等をご確認ください。

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/>



経営力向上計画

検索

用語の説明

(給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額)

- 「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（雇用安定助成金額を除きます。）」がある場合は、「雇用者給与等支給額」「比較雇用者給与等支給額」から当該金額を控除します。
ただし、調整雇用者給与等支給増加額の算定時において、「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（雇用安定助成金額を含みます。）」がある場合は、「雇用者給与等支給額」「比較雇用者給与等支給額」から、「雇用安定助成金額も含めた給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」を控除します。
- この「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」には、以下のものが該当します。
 - ① その補助金、助成金、給付金又は負担金その他これらに準ずるもの（以下「補助金等」といいます。）の要綱、要領又は契約において、その補助金等の交付の趣旨又は目的がその交付を受ける法人の給与等の支給額に係る負担を軽減させることが明らかにされている場合のその補助金等の交付額

<該当する補助金等の例>
業務改善助成金
 - ② ①以外の補助金等の交付額で、資産の譲渡、資産の貸付け及び役務の提供に係る反対給付としての交付額に該当しないもののうち、その算定方法が給与等の支給実績又は支給単価（雇用契約において時間、日、月、年ごとにあらかじめ定められている給与等の支給額をいいます。）を基礎として定められているもの

<該当する補助金等の例>
雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金、産業雇用安定助成金、労働移動支援助成金（早期雇い入れコース）、キャリアアップ助成金（正社員化コース）、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
 - ③ ①及び②以外の補助金等の交付額で、法人の使用人が他の法人に出向した場合において、その出向した使用人（以下「出向者」といいます。）に対する給与を出向元法人（出向者を出向させている法人をいいます。以下同じです。）が支給することとしているときに、出向元法人が出向先法人（出向元法人から出向者の出向を受けている法人をいいます。以下同じです。）から支払を受けた出向先法人の負担すべき給与に相当する金額

制度の詳細(通常の場合①)

適用要件

雇用者給与等支給額が前年度と比べて1.5%以上増加

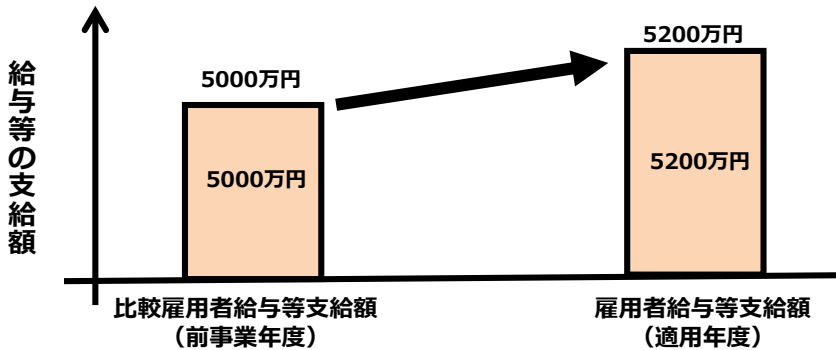
$$\frac{\text{雇用者給与等支給額（適用年度）} - \text{比較雇用者給与等支給額（前事業年度）}}{\text{比較雇用者給与等支給額（前事業年度）}} \geq 1.5\%$$

雇用者給与等支給額及び比較雇用者給与等支給額に、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（雇用安定助成金額を除きます。）がある場合には、当該金額を控除して要件の適用判定を行います。

☞ 「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」について詳しくは、4ページをご確認ください。

(参考) 要件の適用判定の計算例

ケース1



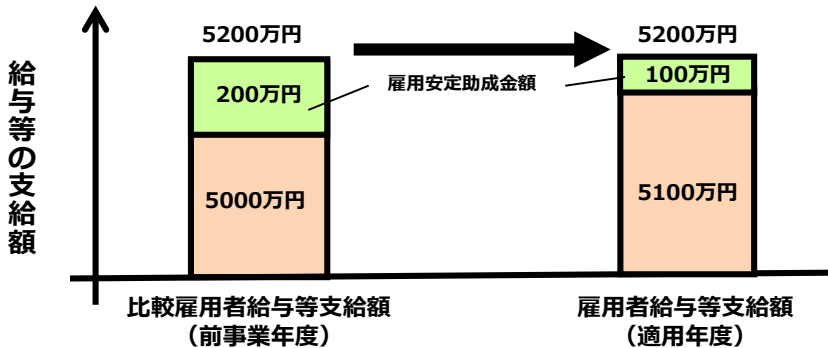
$$\frac{5200万 - 5000万}{5000万} = 4.0\%$$

このケースの場合

通常要件を満たす

ケース2

給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（雇用安定助成金額）がある場合



$$\frac{5200万 - 5200万}{5200万} = 0\%$$

このケースの場合

通常要件を満たさない

制度の詳細(通常の場合②)

税額控除

控除対象雇用者給与等支給増加額の15%を法人税額又は所得税額から控除

$$\text{税額控除額} = \text{控除対象雇用者給与等支給増加額} \times 15\%$$

※税額控除額は、法人税額又は所得税額の20%が上限となります。

※控除対象雇用者給与等支給増加額は、調整雇用者給与等支給増加額が上限となります。

(控除対象雇用者給与等支給増加額)

適用年度の「雇用者給与等支給額」から前事業年度の「比較雇用者給与等支給額」を控除した金額をいいます。ただし、調整雇用者給与等支給増加額を上限とします。

なお、雇用者給与等支給額及び比較雇用者給与等支給額に、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（雇用安定助成金額を除きます。）がある場合には、当該金額を控除して計算を行います。

① 控除対象雇用者
給与等支給増加額

※調整雇用者給与等支給増加額が上限

=

雇用者給与等
支給額

-

比較雇用者給与
等支給額

(調整雇用者給与等支給増加額)

適用年度の雇用安定助成金額を控除した「雇用者給与等支給額」から、前事業年度の雇用安定助成金額を控除した「比較雇用者給与等支給額」を控除した金額をいいます。

② 調整雇用者
給与等支給増加額

=

(雇用安定助成金額を控除した)

雇用者給与等
支給額

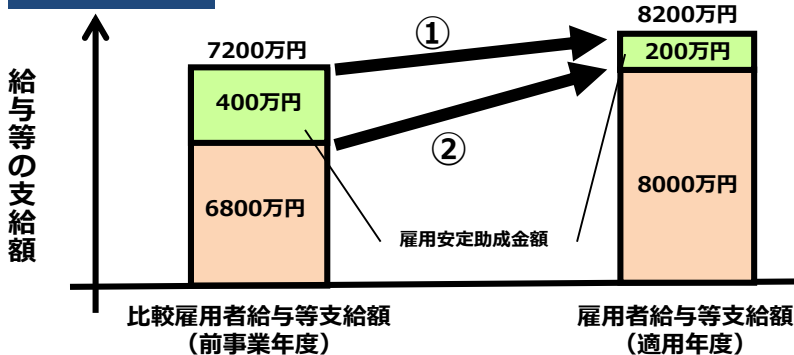
-

(雇用安定助成金額を控除した)

比較雇用者給与
等支給額

(参考) 税額控除額の計算例

ケース1



$$\textcircled{1} \quad 8200\text{万} - 7200\text{万} = 1000\text{万}$$

$$\textcircled{2} \quad 8000\text{万} - 6800\text{万} = 1200\text{万}$$

① < ② の場合、控除対象雇用者給与等支給増加額は①となるため、

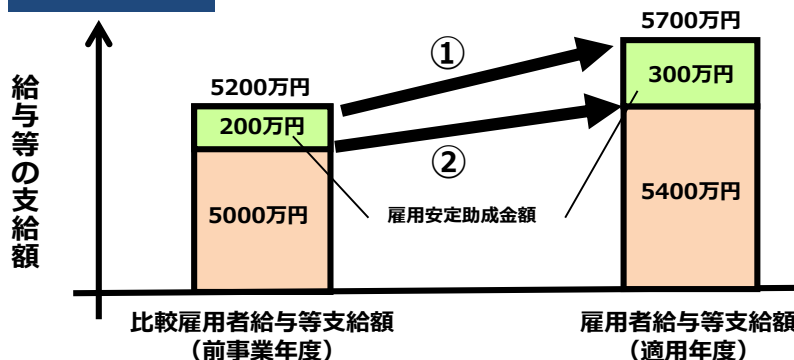
税額控除額

このケースの場合

$$1000\text{万} \times 15\% = 150\text{万}$$

ただし、税額控除額は、法人税額又は所得税額の20%が上限となります。

ケース2



$$\textcircled{1} \quad 5700\text{万} - 5200\text{万} = 500\text{万}$$

$$\textcircled{2} \quad 5400\text{万} - 5000\text{万} = 400\text{万}$$

① > ② の場合、控除対象雇用者給与等支給増加額は②が上限となるため、

税額控除額

このケースの場合

$$400\text{万} \times 15\% = 60\text{万}$$

ただし、税額控除額は、法人税額又は所得税額の20%が上限となります。

制度の詳細（上乘せ措置を利用する場合）

上乘せ措置の適用要件

雇用者給与等支給額が前年度と比べて2.5%以上増加しており、かつ次のいずれかを満たすこと

①教育訓練費が前年度と比べて10%以上増加していること

➡ 詳細
8～10ページ

②適用年度の終了の日までに中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定を受けており、経営力向上計画に基づき経営力向上が確実に行われたことにつき証明がされていること

➡ 詳細
11～20ページ

※雇用者給与等支給額が前年度と比べて2.5%以上増加

$$\frac{\text{雇用者給与等支給額（適用年度）} - \text{比較雇用者給与等支給額（前事業年度）}}{\text{比較雇用者給与等支給額（前事業年度）}} \geq 2.5\%$$

雇用者給与等支給額及び比較雇用者給与等支給額に、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額（雇用安定助成金額を除きます。）がある場合には、当該金額を控除して要件の適用判定を行います。

☞ 「給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額」については、詳しくは4ページをご確認ください。

☞ 「要件の適用判定の計算例」については、5ページをご確認ください。

※教育訓練費が前年度と比べて10%以上増加

$$\frac{\text{教育訓練費の額（適用年度）} - \text{比較教育訓練費の額（前事業年度）}}{\text{比較教育訓練費の額（前事業年度）}} \geq 10\%$$



①教育訓練費増加要件と、②経営力向上要件のどちらを選択するかは各企業の判断となります。

上乘せ措置の税額控除

控除対象雇用者給与等支給増加額の25%を法人税額又は所得税額から控除

$$\text{税額控除額} = \text{控除対象雇用者給与等支給増加額} \times 25\%$$

※税額控除額は、法人税額又は所得税額の20%が上限となります。

☞ 「税額控除額の計算例」については、6ページをご確認ください。

制度の詳細(上乘せ措置を利用する場合)

上乘せ要件① 教育訓練費増加要件

ここでは、上乘せ措置の適用の要件①教育訓練費増加要件について解説します。

なお、上乘せ措置の適用を受けるためには、必ず「雇用者給与等支給額が前年度と比べて**2.5%以上増加**」の要件も満たす必要があります。



上乘せ措置の適用要件(再掲)

雇用者給与等支給額が前年度と比べて**2.5%以上増加**しており、かつ次のいずれかを満たすこと

- ① 教育訓練費が前年度と比べて**10%以上増加**していること

$$\frac{\text{教育訓練費の額(適用年度)} - \text{比較教育訓練費の額(前事業年度)}}{\text{比較教育訓練費の額(前事業年度)}} \geq 10\%$$

- ② 適用年度終了の日までに中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定を受けており、経営力向上計画に基づき経営力向上が確実に行われたことにつき証明がされていること

教育訓練の対象者

法人又は個人の国内雇用者。したがって、以下の者は国内雇用者ではないため対象外となります。

- (1) 当該法人の役員又は個人事業主
- (2) 使用人兼務役員
- (3) 当該法人の役員又は個人事業主と特殊関係のある者(①役員の親族、②事実上婚姻関係と同様の事情にある者、③役員から生計の支援を受けている者、④ ②又は③と生計を一にする親族)
- (4) 内定者等の入社予定者

対象となる教育訓練費の範囲

(1) 法人等が教育訓練等を自ら行う場合の費用(外部講師謝金等、外部施設使用料等)

- ① 法人等がその国内雇用者に対して、外部から講師又は指導員(以下「外部講師等」)を招聘し、講義・指導等の教育訓練等を自ら行う費用であること。

- ⇒ 講義・指導等の内容は、大学等の教授等による座学研修や専門知識の伝授のほか、技術指導員等による技術・技能の現場指導などを行う場合も対象となります。
- ⇒ 招聘する外部講師等は、当該法人の役員又は使用人以外の者であること。(当該法人の子会社、関連会社等のグループ企業の役員又は使用人でも可)
- ⇒ 外部の専門家・技術者に対し、契約により、継続的に講義・指導等の実施を依頼する場合の費用も、対象となります。

制度の詳細(上乘せ措置を利用する場合)

上乘せ要件① 教育訓練費増加要件

対象となる教育訓練費の範囲 (前ページからの続き)

- ② 外部講師等に対して支払う報酬、料金、謝金その他これらに類する費用であること。
- ⇒ 講義・指導の対価として外部講師等に支払う報酬等。(なお、外部講師等の個人に対して報酬等を直接支払った場合に限らず、法人から講師等の派遣を受けその対価をその法人に支払った場合の費用も対象となります。)
 - ⇒ 講義・指導等の対価として支払う報酬等に限らず、当該法人等が負担する外部講師等の招聘に要する費用(交通費・旅費(宿泊費、食費等を含みます。))も対象となります。
- ③ 法人等がその国内雇用者に対して、施設、設備その他資産(以下「施設等」)を賃借又は使用して、教育訓練等を自ら行う費用であること。
- ⇒ 当該法人の子会社、関連会社等のグループ企業の所有する施設等を賃借する場合も対象となります。
 - ⇒ その施設等が普段は生産等の企業活動に用いられている場合であっても、賃借して使用する者が、教育訓練等を行うために賃借等する場合は対象となります。
- ④ 施設・備品・コンテンツ等の賃借又は使用に要する費用であること。
- ⇒ 施設・備品等の賃借又は使用の対価として支払う費用(使用料、利用料、賃借料、借上料、レンタル料、リース料等)であること。教育訓練等のために使用されている契約期間であれば、その実際の使用期間に制約されません。
- 【「施設、設備・コンテンツ等」の主な例示】
- ◇ 施設(例: 研修施設、会議室、実習室等)
 - ◇ 設備(例: 教育訓練用シュミレーター設備等)
 - ◇ 器具・備品(例: OHP、プロジェクター、ホワイトボード、パソコン等)
 - ◇ コンテンツ(例: コンテンツDVD、e-ラーニング内のコンテンツ等)
- ⑤ 教育訓練等に関する計画又は内容の作成について、外部の専門知識を有する者に委託する費用であること。

(2) 他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用(研修委託費)

- ① 法人等がその国内雇用者の職務に必要な技術・知識の習得又は向上のため、他の者に委託して教育訓練等を行わせる費用であること。
- 【「他の者」の主な例示】
- ◇ 事業として教育訓練を行っている外部教育機関(民間教育会社、公共職業訓練機関、商工会議所等)
 - ◇ 上記以外の一般企業
 - ◇ 当該法人の子会社、関連会社等グループ内の教育機関、一般企業(当該法人と連結完全支配関係にある連結法人を含みます。)
- ② 教育訓練等のために他の者に対して支払う費用(講師の person 費、施設使用料等の委託費用)であること。

制度の詳細(上乘せ措置を利用する場合)

上乘せ要件① 教育訓練費増加要件

対象となる教育訓練費の範囲 (前ページからの続き)

(3) 他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用 (外部研修参加費)

- ① 法人等がその国内雇用者の職務に必要な技術・知識の習得又は向上のため、他の者が行う教育訓練等に当該国内雇用者を参加させる費用であること。
 - ⇒ 法人等がその国内雇用者を他の者が行う教育訓練等(研修講座、講習会、研修セミナー、技術指導等)に参加させる費用であること。
 - ⇒ 法人等が直接又は間接に(国内雇用者を通じて)他の者に対し支払う費用であること。
(当該国内雇用者が費用の一部を負担する場合は、その負担された金額を教育訓練費から控除します。)
- ② 他の者が行う教育訓練等に対する対価として当該他の者に支払う授業料、受講料、受験手数料その他の費用であること。
 - ⇒ 教育訓練等の講座等(研修講座、講習会、研修セミナー、技術指導等)の授業料、受講料、参加料、指導料等、通信教育に係る費用等(受験手数料は、教育訓練等の一環として各種資格・検定試験が行われる場合に対象となります。)
 - ⇒ 法人等がその国内雇用者を国内外の大学院コース等に参加させる場合に大学院等に支払う授業料等聴講に要する費用、教科書等の費用(所得税法上、学資金等として給与に該当するものを除きます。)

対象とならない費用

- (1) 法人等がその使用人又は役員に支払う教育訓練中の人件費、報奨金等
- (2) 教育訓練等に関連する旅費、交通費、食費、宿泊費、居住費(研修の参加に必要な交通費やホテル代、海外留学時の居住費等)
- (3) 福利厚生目的など教育訓練以外を目的として実施する場合の費用
- (4) 法人等が所有する施設等の使用に要する費用(光熱費、維持管理費等)
- (5) 法人等の施設等の取得等に要する費用(当該施設等の減価償却費も対象となりません。)
- (6) 教材等の購入・製作に要する費用(教材となるソフトウェアやコンテンツの開発費を含みます。)
- (7) 教育訓練の直接費用でない大学等への寄附金、保険料等

教育訓練費の明細書の記載事項

- (1) 教育訓練等の実施時期:「年月」は必須、「日」は任意で記載
- (2) 教育訓練等の実施内容:教育訓練等のテーマや内容及び、実施期間
- (3) 教育訓練等の受講者:教育訓練等を受ける予定、または受けた者の氏名等
- (4) 教育訓練費の支払証明:費用を支払った年月日、内容及び金額並びに相手先の氏名又は名称が明記された領収書等

【明細書のイメージ】 ※様式自由のためあくまでもイメージ

明細書イメージ(平成30年度分)					
No.	実施時期	内容及び実施期間	受講者・対象者	支払証明	支払額(税込)
1	平成30年5月	AI技能研修(5日間)	名簿(別添1)	領収書(別紙1)	¥200,000
2	平成30年6月	生産システム研修(1週間)	名簿(別添2)	領収書(別紙2)	¥400,000
3	平成30年8月	管理職マネジメント研修(1日)	名簿(別添3)	領収書(別紙3)	¥100,000
4	平成30年8月	IoTシステム研修(1ヵ月)	名簿(別添4)	領収書(別紙4)	¥600,000
5	平成30年9月	留学受講費補助(半年間)	名簿(別添5)	領収書(別紙5)	¥10,000,000
合計					¥11,300,000

制度の詳細(上乗せ措置を利用する場合)

上乗せ要件② 経営力向上要件

ここでは、上乗せ措置の適用の要件②経営力向上要件について解説します。

なお、上乗せ措置の適用を受けるためには、必ず「雇用者給与等支給額が前年度と比べて**2.5%**以上増加」の要件も満たす必要があります。



上乗せ措置の適用要件（再掲）

雇用者給与等支給額が前年度と比べて2.5%以上増加しており、かつ次のいずれかを満たすこと

- ① 教育訓練費が前年度と比べて10%以上増加していること
- ② 適用年度終了の日までに中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定を受けており、経営力向上計画に基づき経営力向上が確実に行われたことにつき証明がされていること

👉 手続の詳細については、次のページ以降をご参照ください。

経営力向上計画とは

経営力向上計画とは、中小企業等経営強化法に基づき、事業者が、コスト管理等のマネジメントの向上や設備投資など、自社の経営力を向上するために実施する計画です。

認定された事業者は、税制や金融の支援等を受けることができます。また、計画申請においては、経営革新等支援機関のサポートを受けることができます。

これから経営力向上計画の作成・申請を検討される方は、次のページ以降のこの税制に関する手続きとあわせて、以下の中小企業庁ホームページをご確認ください。

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/>



制度の詳細(上乘せ措置を利用する場合)

上乘せ要件② 経営力向上要件

手続全体の流れ

ステップ1

経営力向上計画の認定を受けていない事業者

適用年度の終了の日までに、経営力向上計画の認定を受ける必要があります。

- ☞ 経営力向上計画の申請の前に13～18ページの「確認事項」をご確認ください。
- ☞ 経営力向上計画については、中小企業庁ホームページの「経営力向上計画策定の手引き」等をご確認ください。

Q

経営力向上計画の認定を受けている事業者

13～18ページの「確認事項」をご確認ください。

ステップ2

適用年度終了後、経営力向上が行われたことに関する報告書（経営力向上報告書）を作成し、経済産業省に提出します。この経営力向上報告書の中で、**指標に係る数値により経営力向上が確認できることが要件**となります。

- ☞ 経営力向上の確認方法は、18ページ「（2）指標に係る数値により経営力向上が確認できることが要件」を、経営力向上報告書の作成・提出方法については、19ページをご確認ください。

ステップ3

税務申告書に、①認定に係る経営力向上計画の申請書（変更の認定を受けている場合は変更後のものを含む。）の写し、②経営力向上計画の認定書（変更の認定を受けている場合は変更後のものを含む。）の写し、③経営力向上報告書（ステップ2で報告したもの）を添付します。



ステップ1～3の詳細については、次のページ以降に掲載しています。

制度の詳細(上乗せ措置を利用する場合)

上乗せ要件② 経営力向上要件

ステップ1

確認事項

経営力向上要件による上乗せ措置を検討している事業者は必ずご確認ください。

(1) 上乗せ措置が受けられる指標

上乗せ措置の適用を受けるためには、経営力向上計画に記載された「**経営力向上による経営の向上の程度を示す指標**」は以下に示すものである必要があります。

上乗せ措置の利用を検討しており、これから経営力向上計画の申請をする事業者は、「経営力向上による経営の向上の程度を示す指標」については、以下に示すものにより認定を受けておく必要があります。

【上乗せ措置が受けられる指標の一覧】

(ア) 基本方針により認定を受けている場合 → 労働生産性

(イ) 事業分野別指針により認定を受けている場合 → 下表のとおり

① 全ての事業分野別指針で上乗せ措置が受けられる指標

事業分野別指針	上乗せ措置が受けられる指標
全て	労働生産性、売上高経常利益率、付加価値額※

※事業分野別指針によっては、これらの指標のうちいずれかのみが指標に規定されている場合があります。

② ①の他、事業分野別指針ごとの上乗せ措置が受けられる指標

事業分野別指針	上乗せ措置が受けられる指標
自動車整備業分野	点検整備在庫台数増加率
貨物自動車運送事業分野	運転者の平均労働時間、積載効率、実車率、実働率
医療分野	職員の離職率、勤続年数、定着率、ICTの活用等によるコストの削減
障害福祉分野	障害福祉職員の勤続年数、離職率、入職率
介護分野	介護職員の勤続年数、離職率、入職率
保育分野	職員の勤続年数、離職率
旅客自動車運送事業分野	実働率、実車率、運転者の平均労働時間、日車營收及び平均乗車密度
建設業分野	労働生産性(基本)、労働生産性(推奨)、労働生産性(簡易)

(参考)実績値欄の記入方法について

ここでは、経営力向上報告書の実績値欄の記入方法について解説します。

なお、詳細な計算方法等については、各事業分野別指針を策定している省庁にご確認ください。



(ア) 基本方針により認定を受けている場合 →労働生産性

(イ) 事業分野別指針により認定を受けている場合 →下表のとおり

① 全ての事業分野別指針で上乗せ措置が受けられる指標

事業分野別指針	上乗せ措置が受けられる指標	実績値欄の記入内容
全て	◆ 労働生産性	$(\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費}) \div \text{労働投入量}$ (労働者数又は労働者数×1人当たり年間就業時間)
	◆ 売上高経常利益率	経常利益÷売上高 ※ 経常利益の算出に当たっては、営業利益から資金調達に係る営業外の費用(支払利息、新株発行費等)を控除したものとし、本業と関連性の低い営業外の収益(有価証券売却益、賃料収入等)は含まないものとします。
	◆ 付加価値額	営業利益+人件費+減価償却費

② ①の他、事業分野別指針ごとの上乗せ措置が受けられる指標

事業分野別指針	上乗せ措置が受けられる指標	実績値欄の記入内容
自動車整備業分野	◆ 点検整備在庫台数増加率	点検整備在庫台数
貨物自動車運送事業分野	◆ 運転者の平均労働時間	総労働時間÷運転者数
	◆ 積載効率	輸送トンキロ数÷能力トンキロ数
	◆ 実車率	実車キロ数÷走行キロ数
	◆ 実働率	延実働車両数÷延実在車両数
医療分野	◆ 職員の離職率	離職者数÷従業員数
	◆ 勤続年数	全職員の勤続年数の計÷職員数
	◆ 定着率	1－職員の離職率
	◆ ICTの活用等によるコストの削減	作業を行う職種の平均時間給単価×該当作業に要する時間 ※ 物件費はその費用を計上して合算します。

(参考)実績値欄の記入方法について

② ①の他、事業分野別指針ごとの上乗せ措置が受けられる指標（前ページからの続き）

事業分野別指針	上乗せ措置が受けられる指標	実績値欄の記入内容
障害福祉分野	◆ 障害福祉職員の勤続年数	全職員の勤続年数の計÷職員数
	◆ 離職率	離職者数÷従業員数
	◆ 入職率	入職者数÷全職員数×100
介護分野	◆ 介護職員の勤続年数	全職員の勤続年数の計÷職員数
	◆ 離職率	離職者数÷従業員数
	◆ 入職率	入職者数÷全職員数×100
保育分野	◆ 保育人材の勤続年数	全職員の勤続年数の計÷職員数
	◆ 離職率	離職者数÷従業員数
旅客自動車運送事業分野	◆ 実働率	延実働車両数÷延実在車両数
	◆ 実車率	実車キロ数÷走行キロ数
	◆ 運転者の平均労働時間	総労働時間÷運転者数
	◆ 日車営収	営業収入÷延実働車両数
	◆ 平均乗車密度	輸送人キロ数÷走行キロ数
建設業分野	◆ 労働生産性(基本)	(営業利益+人件費+減価償却費)÷労働投入量 (労働者数又は労働者数×1人当たり年間就業時間)
	◆ 労働生産性(推奨)	(完成工事総利益+完成工事原価のうち労務費+完成工事原価のうち外注費)÷年間延人工数
	◆ 労働生産性(簡易)	(完成工事総利益+完成工事原価のうち労務費)÷直庸技能労働者数



ステップ1～3の詳細については、次のページ以降に掲載しています。

(参考)経営力向上計画の認定時と事業年度の月数が異なっている場合の調整について

現状値を算出した時の月数と、適用年度の月数が異なっている場合は、以下のとおり調整を行ったうえで、実績値をご入力ください。

事業分野別指針	上乗せ措置が受けられる指標	調整方法
全て	◆ 労働生産性	$(\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費}) \div \text{労働投入量} (\text{労働者数}) \times \text{現状値算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$ ※ 1人当たり年間就業時間で算出した場合は調整不要 (就業時間は月数に応じて増減するため)
	◆ 売上高経常利益率	調整不要 (営業利益、売上高の双方が月数に応じて増減するため)
	◆ 付加価値額	$(\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費}) \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
自動車整備業分野	◆ 点検整備在庫台数増加率	$\text{点検整備在庫台数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
貨物自動車運送事業分野	◆ 運転者の平均労働時間	$\text{総労働時間} \div \text{運転者数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
	◆ 積載効率	調整不要 (輸送トンキロ数、能力トンキロ数の双方が月数に応じて増減するため)
	◆ 実車率	調整不要 (実車キロ数、走行キロ数の双方が月数に応じて増減するため)
	◆ 実働率	調整不要 (延実働車両数、延実在車両数の双方が月数に応じて増減するため)
医療分野	◆ 職員の離職率	$\text{離職者数} \div \text{従業員数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
	◆ 勤続年数	調整不要 (勤続年数は勤務開始時からの絶対値であり、月数変更による増減要素がないため)
	◆ 定着率	1-職員の離職率 (月数調整後)
	◆ ICTの活用等によるコストの削減	$\text{作業を行う職種の平均時間給単価} \times \text{該当作業に要する時間} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$ ※ 概要作業に要する時間を、月平均や週平均等、事業年度を通算した時間数以外で算出している場合は調整不要
障害福祉分野	◆ 障害福祉職員の勤続年数	調整不要 (勤続年数は勤務開始時からの絶対値であり、月数変更による増減要素がないため)
	◆ 離職率	$\text{離職者数} \div \text{従業員数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
	◆ 入職率	$\text{入職者数} \div \text{全職員数} \times 100 \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$

(参考)経営力向上計画の認定時と事業年度の月数が異なっている場合の調整について

現状値を算出した時の月数と、適用年度の月数が異なっている場合は、以下のとおり調整を行ったうえで、実績値をご入力ください。

事業分野別指針	上乗せ措置が認められる指標	実績値欄の記入内容
介護分野	◆ 介護職員の勤続年数	調整不要(勤続年数は勤務開始時からの絶対値であり、月数変更による増減要素がないため)
	◆ 離職率	$\text{離職者数} \div \text{従業員数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
	◆ 入職率	$\text{入職者数} \div \text{全職員数} \times 100 \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
保育分野	◆ 保育人材の勤続年数	調整不要(勤続年数は勤務開始時からの絶対値であり、月数変更による増減要素がないため)
	◆ 離職率	$\text{離職者数} \div \text{従業員数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
旅客自動車運送事業分野	◆ 実働率	調整不要(延べ実働車両数、延べ実在車両数の双方が月数に応じて増減するため)
	◆ 実車率	調整不要(実車キロ数、走行キロ数の双方が月数に応じて増減するため)
	◆ 運転者の平均労働時間	$\text{総労働時間} \div \text{運転者数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
	◆ 日車營收	調整不要(営業収入、延べ実働車両数の双方が月数に応じて増減するため)
	◆ 平均乗車密度	調整不要(輸送人キロ数、走行キロ数の双方が月数に応じて増減するため)

制度の詳細(上乗せ措置を利用する場合)

上乗せ要件② 経営力向上要件

ステップ1

確認事項

経営力向上要件による上乗せ措置を検討している事業者は必ずご確認ください。

(2) 指標に係る数値により経営力向上が確認できることが要件

経営力向上計画に記載された「経営力向上による経営の向上の程度を示す指標」(13ページに示す「(1) 上乗せ措置が受けられる指標」)に限ります。) についての、**現状値**(認定を受けた経営力向上計画に記載されたもの)と**適用年度における実績値**(経営力向上報告書に記載されたもの)を比較して、**適用年度の方が増加している場合***でないと本要件による上乗せ措置は利用できません。

※減少していることが望まれる「離職率」、「運転者の平均労働時間」、「ICTの活用等によるコストの削減」は減少していることが必要

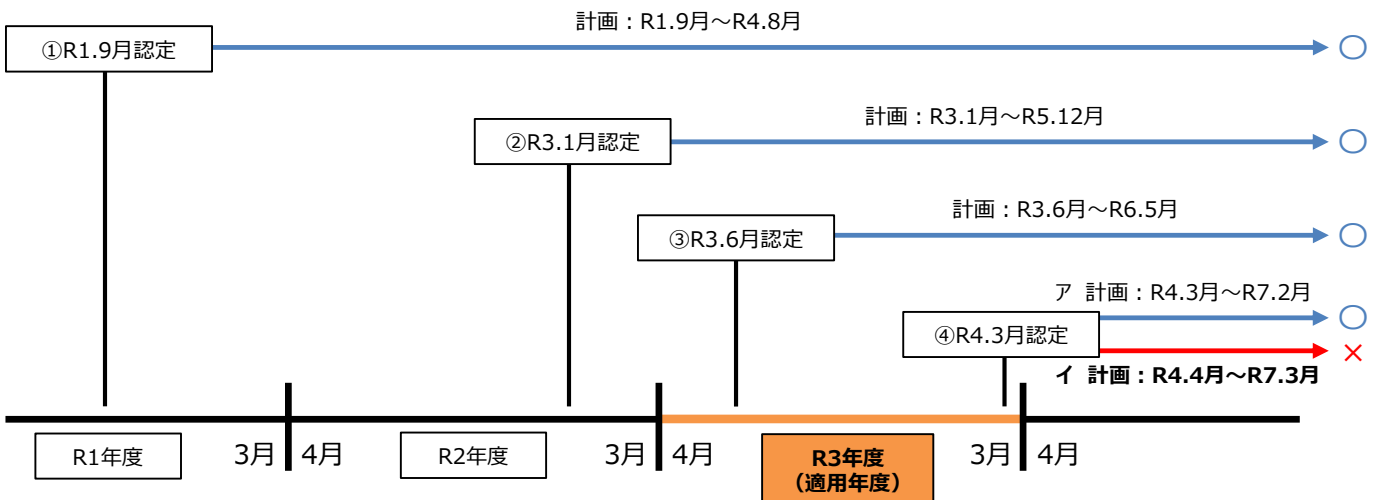
(3) 経営力向上計画の実施時期と上乗せ措置適用の時期について

経営力向上要件による上乗せ措置は、**適用年度終了の日までに経営力向上計画の認定を受けており、当該計画が適用年度終了の日までに始まるもの***でなければなりません。

適用年度の全期間が経営力向上計画に記載された「実施時期」に含まれている必要はありませんが、少なくとも「実施時期」の始期が適用年度の終了月以前になっている必要があります(経営力向上計画において、「実施時期」は月単位で記載します。)

※ 計画の実施期間が終了した事業者においては、**適用年度の開始時点において計画の実施期間が終了している場合も経営力向上要件による上乗せ措置の適用は受けられません**。なお、計画の実施期間終了後に再度新たな経営力向上計画の認定を受けた場合においては利用可能です。

【例】 事業年度は4~3月、令和3年度(令和3年4月~令和4年3月)に係る本措置の利用の場合



● 計画の実施期間に適用年度が含まれない「④ イ」の場合は、令和3年度に係る税務申告においては経営力向上要件による上乗せ措置の適用は受けられません。

※ 上記【例】においては、経営力向上計画の実施期間を3年としていますが、4年または5年の計画でも差し支えありません。

制度の詳細(上乗せ措置を利用する場合) 上乗せ要件② 経営力向上要件

ステップ2・3

経営力向上報告書の作成・提出 ～ 税務申告

経営力向上要件の上乗せ措置を利用するには、適用年度終了後～税務申告までの間に、経営力向上計画申請プラットフォームにより「経営力向上が行われたことに関する報告書(経営力向上報告書)」を作成・経済産業省に提出する必要があります。
また、税務申告の際には、提出した経営力向上報告書等を添付する必要があります。
手続きの詳細は、下記をご確認ください。

経営力向上報告書の作成・提出 ～ 税務申告の流れ

① GビズIDによる経営力向上計画申請プラットフォームへのログイン

経営力向上報告書の作成には、経営力向上計画申請プラットフォーム内で経営力向上報告書の作成/提出システムを利用します。

プラットフォームには、GビズIDのアカウントIDとパスワードを入力してログインします。

※GビズID：1つのアカウントにより複数の行政サービスにアクセスできる認証システム

初めて報告を行う方は、GビズIDを取得後、プラットフォームにログインし、利用規約への同意、会社情報を登録します。

GビズID ホームページURL：

<https://gbiz-id.go.jp>

経営力向上計画申請プラットフォームURL：

<https://www.keieiryoku.go.jp>

② 経営力向上報告書の作成・提出

適用年度終了後～税務申告までの間に、経営力向上計画申請プラットフォーム内の経営力向上報告書の作成/提出システムを利用して経営力向上報告書を作成、提出します。

報告の際は、認定を受けた経営力向上計画の内容を一部転記する箇所があります。

③ 提出した経営力向上報告書の出力

提出が完了すると、システムにより報告内容等が記載された経営力向上報告書がPDFファイルで出力できますので、出力を行います。

④ ③で出力した経営力向上報告書を税務申告の際に添付

③で出力した経営力向上報告書を印刷し、
・経営力向上計画の認定書の写し(コピー)
・認定を受けた経営力向上計画の写し(コピー)
とあわせて税務申告書に添付し、税務署に提出します。

※変更の認定を受けている場合は、認定書、認定を受けた経営力向上計画とともに、当初のもの及び全ての変更に係るもの(経営力向上計画については、認定経営力向上計画の変更に係る認定申請書の他に、変更認定申請書別紙(変更)及び別紙(変更前)を含みます。)を、それぞれ添付してください。

経営力向上報告書(イメージ)

経営力向上計画申請プラットフォーム			
1. 概要欄			
法人番号	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	代表取締役	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
代表取締役の氏名(漢字)	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	法人名称	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
代表取締役の氏名(カタカナ)	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	事業分野	4211-一般貿易(卸売)業
法人番号(事業登記簿記載)	XXXXXXXXXXXX		
2. 経営力向上計画の要約欄			
計画の概要(年)	2024年度	計画の期間(年)	2024年度
認定の有無(有/無)	有	認定の有無(有/無)	有
3. 経営力向上計画の要約欄			
計画の概要(年)	2024年度	計画の期間(年)	2024年度
認定の有無(有/無)	有	認定の有無(有/無)	有

制度の詳細(上乗せ措置を利用する場合)

上乗せ要件② 経営力向上要件

経営力向上要件に関するQ&A

ここでは、「上乗せ要件② 経営力向上要件」に関するQ&Aを掲載します。
税制全般についてのよくあるご質問は21ページ以降に掲載しています。

Q1.すでに経営力向上計画の認定を受けているが、経営力向上要件による上乗せ措置利用のために何をすればよいのか。

A1.11～20ページをご確認のうえ、必要な手続きを行ってください。なお、経営力向上要件に加え、「雇用者給与等支給額が前年度と比べて**2.5%**以上増加」の要件も必ず満たす必要があります。

Q2.経営力向上計画の認定が事業年度の終了の日までに間に合わない場合どうすればよいか。

A2.間に合わない場合は経営力向上要件による上乗せ措置の利用はできません。

経営力向上計画の申請から認定までは通常30～45日程度（途中、書類の修正等のため認定窓口とやりとりが生じた場合はその日数分をプラス）がかかるため、経営力向上要件による上乗せ措置の利用を検討している場合は、余裕を持って認定を受けておくことが重要です。

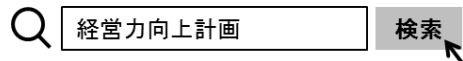
間に合わない場合は、通常の措置（5～6ページ）または教育訓練費要件による上乗せ措置（8～10ページ）をご検討ください。

Q3.経営力向上計画は、設備投資を行う事業者が認定を受けるものだと聞いたが、設備投資を行わなくてもよいのか。

A3.設備投資は認定のための要件ではありません。基本方針※や事業分野別指針※に適合する内容であれば、設備投資を行ってなくても認定を受けられます。

※詳しくは中小企業庁ホームページをご確認ください。

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/>



Q4.経営力向上要件による上乗せ措置の利用を見込んで認定を受けたが、結果としてこの措置を利用しない場合、何か問題があるか。

A4.結果として経営力向上要件による上乗せ措置を利用しなくても問題ありません。ただし、経営力向上計画の認定を受けた場合は、計画に基づいた経営力向上がなされるよう努めてください。

Q5.中小企業経営強化税制との併用はできるのか。

A5.中小企業経営強化税制との併用は可能です。

Q6.指標の実績値が一度でも現状値（認定を受けた経営力向上計画に記載されたもの）を下回ったら、その後、上乗せ措置の利用はできなくなるのか。

A6.ある事業年度において、実績値が認定申請時現状値を下回った場合でも、翌事業年度以降に改善され、実績値が現状値を上回った場合、上乗せ措置の利用は可能です。

また、前事業年度の実績値よりも適用年度の実績値が下回ってしまった場合であっても、現状値と比較して上回っている場合は上乗せ措置の利用は可能です。

Q7.経営力向上計画の実施状況の報告後、「確認書」や「受付書」のような書類は発行されるのか。

A7.報告に対し、「確認書」、「受付書」等の書類は発行されません。出力された経営力向上報告書を印刷し、必要書類とあわせて税務申告時にご提出ください。

よくあるご質問

【中小企業者等の判定時期について】

法人が中小企業者等に該当するかどうかの判定は、適用を受ける事業年度終了の時（個人事業主にあつては、その年の12月31日）の現況によるものとされています。

【一時的に海外で働いている者等について】

国内雇用者の要件は「使用人のうち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」であることです。そのため、海外に長期出張等をしていた期間も、国内の事業所で作成された賃金台帳に記載され、給与所得となる給与等の支給を受けている方は、一時的に海外で勤務をしていた期間も国内雇用者に該当します。

【未払給与、前払給与の取扱いについて】

未払給与は、計上時に損金算入されるものなので、その計上時、すなわち損金算入時の事業年度の「雇用者給与等支給額」に含まれます。これに対して前払給与は、計上時には損金算入されないため、その後、損金算入される事業年度の「雇用者給与等支給額」に含まれることとなります。

【出向元法人における出向者の取扱いについて】

「給与等に充てるため他の者(当該法人との間に連結完全支配関係がある他の連結法人、当該法人が外国法人である場合の法人税法138条第1項1号に規定する本店等を含みます。)から支払を受ける金額」は雇用者給与等支給額から控除するため、法人の使用人が他の法人に出向した場合において、その出向した使用人に対する給与を出向元法人(出向者を出向させている法人)が支給する際、出向元法人が出向先法人(出向元法人から出向者の出向を受けている法人)から支払を受けた出向先法人の負担すべき給与に相当する金額(出向負担金等)は雇用者給与等支給額から控除します。



【出向先法人における出向者の取扱いについて】

出向先法人が出向元法人へ出向者に係る給与負担金の額を支出する場合において、当該出向先法人の賃金台帳に当該出向者を記載しているときには、出向先法人が支給する当該給与負担金の額は、雇用者給与等支給額に含まれます。(逆に、出向先法人の賃金台帳に記載が無い場合は、当該給与負担金の額は出向先法人の雇用者給与等支給額には含まれません。)



よくあるご質問

【適用年度の月数と前事業年度の月数が異なる場合】

決算期の変更や前事業年度が設立初年度である場合など、適用年度と前事業年度で月数が異なる場合は、税制の適用の計算や税額控除の算定基礎となる「雇用者給与等支給額・比較雇用者給与等支給額」について調整の必要があります。

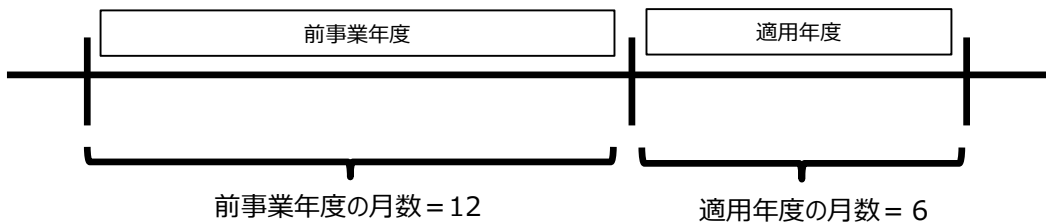
その際には、雇用者給与等支給額ではなく、比較雇用者給与等支給額において調整します。具体的な計算方法は以下の通りです。

■ 比較雇用者給与等支給額の調整

1 前事業年度の月数が適用年度の月数を超える場合

➔ 前事業年度における国内雇用者の給与等支給額×適用年度の月数／前事業年度の月数

例：前事業年度の月数が12月（4～3月）、適用年度の月数が6月（4～10月）の場合

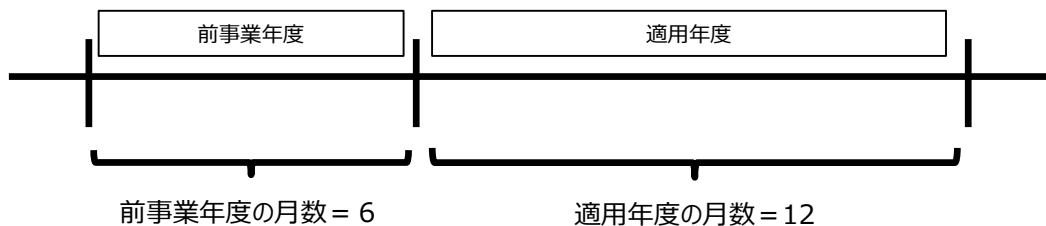


「前事業年度における国内雇用者への給与等支給額 × (6/12)」

2 ① 前事業年度の月数が適用年度の月数に満たない場合（前事業年度が6月以上の場合）

➔ 前事業年度における国内雇用者の給与等支給額×適用年度の月数／前事業年度の月数

前事業年度の月数が6月（9～3月）、適用年度の月数が12月（4～3月）の場合



「前事業年度における国内雇用者への給与等支給額 × (12/6)」

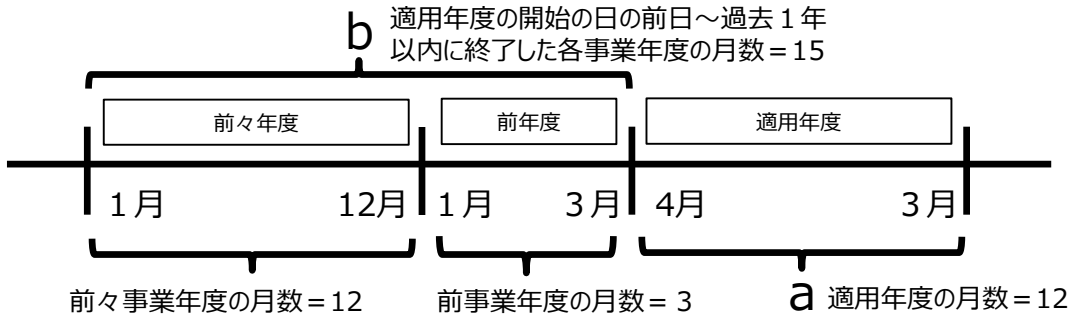
よくあるご質問

2② 前事業年度の月数が適用年度の月数に満たない場合（前事業年度が6月に満たない場合）

➡ A × B

- A) 適用年度の開始の日の前日～過去1年（適用年度が1年に満たない場合には適用年度の期間）以内に終了した各事業年度に係る国内雇用者の給与等支給額の合計額
- B) a 適用年度の月数 / b 適用年度の開始の日の前日～過去1年（適用年度が1年に満たない場合には適用年度の期間）以内に終了した各事業年度の月数

前事業年度の月数が3月（1～3月）、適用年度の月数が12月（4～3月）の場合



「bの期間中の国内雇用者の給与等支給額」× (12/15) 」

■ 所得拡大促進税制ホームページのご案内

中小企業向け 所得拡大促進税制ホームページ

<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/index.html>

WEBで検索

中小企業庁 所得拡大促進税制

検索



(参考) 人材確保等促進税制ホームページ

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html>

WEBで検索

経済産業省 人材確保等促進税制

検索



■ お問い合わせ先のご案内

中小企業税制サポートセンター

TEL: 03-6281-9821 (平日9:30～12:00、13:00～17:00)

※ 中小企業税制サポートセンターは、制度の概要等についてご案内します(個々の事例における税制の適用可否を判断するものではありません。)

また、ご質問によっては確認が必要なため、回答までに1週間程度お時間を要する場合があります。

明細書の記入方法等、税務手続きに関するご質問は、
近隣の税務署・労務局・ハローワーク等、下記までお問い合わせください。

【よくあるご質問 Q & A集】

<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai03qanda.pdf>

【国税庁：税についての相談窓口】

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/shirabekata/9200.htm>

【ハローワーク】

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

租税特別措置法等の条文については、以下をご覧ください。

【e-Gov法令検索】

<https://elaws.e-gov.go.jp/>