



税理士が教える経営に役立つ税制情報／

TAX & LAW



TKC近畿兵庫会東播支部

広報委員 足立均

中小企業向け「賃上げ促進税制」のポイント

中小企業の賃上げ支援を目的に、従来の「所得拡大促進税制」を改正して2022（令和4）年に設けられた「賃上げ促進税制」。24年度税制改正では適用期限を3年延長し、最大控除率もアップするなど拡充されました。同税制を適用する際のポイントを紹介します。

中小企業向け措置として最長5年間の「繰越控除」が可能に

「賃上げ促進税制」とは、従業員に対する給与等の支給額（雇用者給与等支給額）を前年度よりも一定割合増加させた場合に、賃上げ額の一部を法人税から控除できる制度です。例えば、今年度の雇用者給与等支給額が3,150万円で、前年度から150万円増加（5%増）した場合、賃上げ割合の要件（前年度比+2.5%以上）を満たすので同税制を適用できます。この場合の控除額は45万円（増加分の30%）です。ただし、税額控除の上限は法人税の20%までで、その範囲内であれば同税制を適用した事業年度に全額を控除できます。

2024年度税制改正により、中小企業については赤字もしくは大きな黒字でなかったために税額を控除しきれなかった場合、最長5年間は未控除額を繰り越せるようになりました。

適用を受ける前にやっておきたい3つのこと

①給与等の支給額を把握

賃上げ促進税制の適用を受ける要件である「雇用者給与等支給額の増加」とは、賃金台帳に記載の国内雇用者に対する給与・賞与等の支給額の合計をいいます。パート・アルバイト等の非正規雇用の従業員も含む一方、使用人兼務役員を含む役員やその一定の親族等に支払う報酬・給与等は含まれません。まずは自社の人件費を確認し、同税制の適用を受けるための基準となる額を把握しましょう。

②賃上げ額の検討

雇用者給与等支給額が前年度より1.5%以上増えれば増加分の15%、2.5%以上増えれば増加分の30%について税額控除を受けられます。直近の経営状況と前年度の雇用者給与等支給額から、どの程度の賃上げが可能かを検討し、その上で何%の税額控除を受けられるか確認しましょう。なお、従業員を新たに雇用した場合の給与等も、雇用者給与等支給額の増加分に含まれます。ただし、使用人兼務役員を含む役員やその一定の親族等に支払う報酬・給与等は、増やしても賃上げ額の算定には含みません。

③賃上げを行う方法の検討

賃上げを行うためには、原資となる利益（限界利益）の増加が必要です。製品・サービス等の価格改定や新規市場の開拓等の見直しも合わせて検討しましょう。人手不足が懸念される中、雇用を安定させるためにも賃上げは不可欠な要素です。まずは経営計画をきちんと立て、従業員に支給できる人件費の総額を算出してみましょう。

参考文献：「事務所通信2024年5月号」（TKC出版）

