



中小企業向け 賃上げ促進税制 ご利用ガイドブック

-令和6年4月1日以降開始の事業年度用-
(個人事業主は令和7年分以降用)

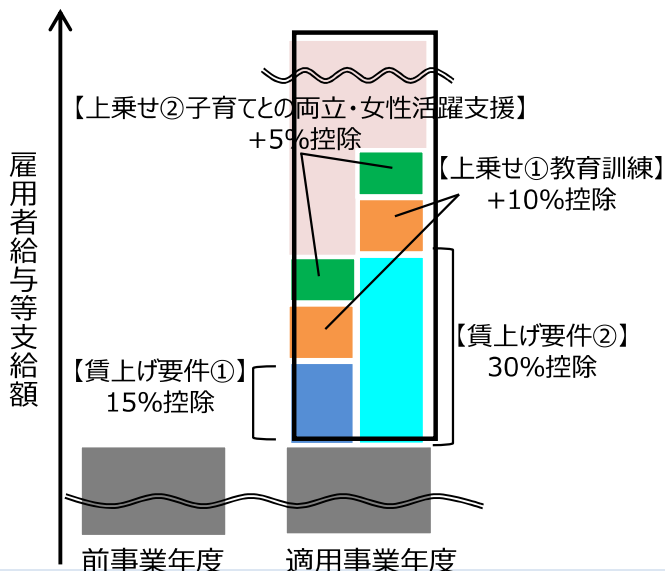
(令和6年9月20日更新版)

目次

| | |
|-----------------------|----|
| 中小企業向け賃上げ促進税制の概要 | 1 |
| 用語の説明 | 2 |
| 制度の詳細 | |
| 賃上げ要件 | 8 |
| 上乗せ要件① 教育訓練費増加 | 12 |
| 上乗せ要件② 子育てとの両立・女性活躍支援 | 16 |
| 繰越控除措置 | 21 |
| よくあるご質問 | 22 |
| ホームページ・お問い合わせ先 | 28 |

中小企業向け 賃上げ促進税制の概要

中小企業向け賃上げ促進税制は、中小企業者等（2ページで詳細記載）又は青色申告書を提出する常時使用する従業員数が1,000人以下の個人事業主が、前年度より給与等支給額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。



制度の概要

✓ 適用期間

R6.4.1～R9.3.31までの間に開始する事業年度が対象
個人事業主については、令和7年～令和9年の各年が対象

適用要件

税額控除

【必須要件】

雇用者給与等支給額が前年度と比べて、

- ① 1.5%以上増加していること
- 又は
- ② 2.5%以上増加していること

控除対象雇用者給与等支給増加額の

- ① 15%
- 又は
- ② 30%

を法人税額又は所得税額から控除

【上乗せ要件①】

教育訓練費の額が前年度と比べて、
5%以上増加していること
適用事業年度の教育訓練費の額が
適用事業年度の雇用者給与等支給
額の0.05%以上であること

税額控除率を10%上乗せ

【上乗せ要件②】 (新設)

適用事業年度中にくるみん認定、くる
みんプラス認定若しくはえるぼし認定
(2段階目以上)を取得したこと、又
は適用事業年度終了の時に於いて、プ
ラチナくるみん認定、プラチナくるみ
んプラス認定若しくはプラチナえるぼ
し認定を取得していること

税額控除率を5%上乗せ

中小企業者等又は青色申告書を提出する常時使用する従業員数が1,000人以下の個人事業主は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能（新設）

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

※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）が上限となります（繰越控除制度の適用を受ける場合には、繰越控除を受ける金額とあわせて20%が上限となります）

(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) 以下のいずれかに該当する法人

(ただし、前3事業年度の所得金額の平均額が15億円を超える法人は本税制適用の対象外)

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) 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。

(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項に規定する給与等)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。ただし、本制度の適用に当たって、賃金台帳に記載された支給額（所得税法上課税されない通勤手当等の額を含む。）のみを計算する等、合理的な方法により継続して給与等支給額を計算することも認められます。

(雇用者給与等支給額)

適用事業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、「補填額」（給与等に充てるため他の者（その法人が外国法人である場合の法人税法第138条第1項第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から「雇用安定助成金額（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）」及び「役務の提供の対価として支払を受ける金額」を除いた額をいいます。）がある場合には、給与等の支給額から控除します。

(比較雇用者給与等支給額)

適用事業年度の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殊関係者、個人事業主の特殊関係者は含まれません。

用語の説明

(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。さらにこれら以外の者で、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。

(特殊関係者)

法人の役員又は個人事業主の親族などを指します。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。

(雇用安定助成金額)

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をいいます。**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

(控除対象雇用者給与等支給増加額)

「雇用者給与等支給額」から「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。

(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」から、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。

(教育訓練費の額)

適用事業年度において、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、法人又は個人事業主がその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額。ただし、その教育訓練費に充てるため他の者（その人が外国法人である場合の法人税法第138条第1項第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がある場合には、当該金額を控除します。

☞ 上乗せ措置の適用要件②教育訓練費増加要件については12～15ページで解説しています。

(比較教育訓練費の額)

適用事業年度の前事業年度における教育訓練費の額をいいます。

(役務の提供の対価として支払を受ける金額)

看護職員処遇改善評価料の額及び介護職員処遇改善加算の額のように、①から③までに掲げる報酬の額その他これらに類する公定価格（法令又は法令に基づく行政庁の命令、許可、認可その他の処分に基づく価格をいいます。）が設定されている取引における取引金額に含まれる額

- ① 健康保険法その他規定の法令に基づく診療報酬の額
- ② 介護保険法その他法令の規定に基づく介護報酬の額
- ③ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律その他法令の規定に基づく障害福祉サービス等報酬の額

※運用上、令和6年4月1日以降に開始する各事業年度又は令和7年以後の各年だけでなく、令和6年4月1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及び令和6年分の所得税についても、「役務の提供の対価として支払を受ける金額」は「補填額」に含まれないこととしても差し支えないことが明らかにされています。

(次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定等)

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、企業が労働者の仕事と子育ての両立に関する「一般事業主行動計画」を策定し、行動計画に定めた目標を達成したなど一定の基準を満たした場合に、申請することにより、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の要件を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができるほか、不妊治療と仕事の両立に係る「プラス認定」もあります。認定の取得方法や概要については厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokubakosodate/kurumin/index.html>



(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づくえるぼし認定等)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、企業が女性の活躍に関する「一般事業主行動計画」を策定し、取組の実施状況が優良であるなどの一定の要件を満たした場合に厚生労働大臣の認定を受けることができる制度。さらに、えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合は、特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができます。

認定の取得方法や概要については厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



(補填額)

「補填額」は以下を指します。(次頁以降もご参照ください)

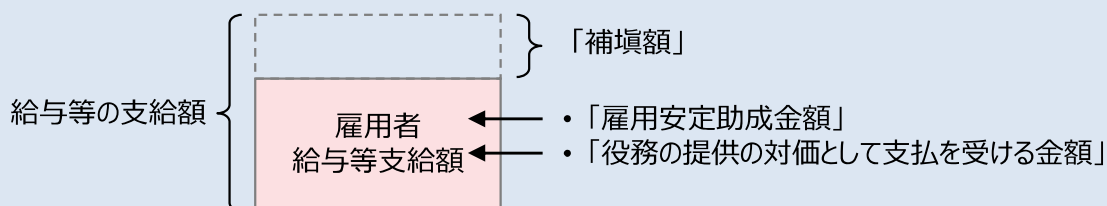
- ① 補助金、助成金、給付金又は負担金その他これらに類するもの(以下「補助金等」といいます。)の要綱、要領又は契約において、その補助金等の交付の趣旨又は目的がその交付を受ける法人の給与等の支給額に係る負担を軽減させることが明らかにされている場合のその補助金等の交付額
- ② 補助金等の交付額の算定方法が給与等の支給実績又は支給単価(雇用契約において時間、日、月、年ごとにあらかじめ定められている給与等の支給額をいいます。)を基礎として定められているもの
- ③ 法人の使用人が他の法人に出向した場合において、その出向した使用人に対する給与を出向元法人が支給することとしているときに、出向元法人が出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

「補填額」の控除

- ▶ 雇用者給与等支給額及び比較雇用者給与等支給額の計算に当たり、「補填額」がある場合には、給与等の支給額からその金額を控除します。ただし、下図のとおり「雇用安定助成金額」及び「役務の提供の対価として支払を受ける金額」は、「補填額」には含まれておらず、雇用者給与等支給額からは控除しない点に御留意ください。

※雇用者給与等支給額及び比較雇用者給与等支給額の計算時は、全ての国内雇用者に係る金額を算出し、計算を行います。

※当該金額が益金算入された日の属する事業年度の給与等の支給額から控除します。



参考：「補填額」に該当する国の補助金等の例

- ▶ 前頁①及び②に該当する国の補助金等の例は以下のとおりです。その他、御判断に迷うものがありましたら、税務署に御確認ください。

※いずれも給与等の支給額に対応する交付額に限る。

| 補助金等名 | コース・種類等 | |
|--------------|---------------------------------|--------------------------|
| 労働移動支援助成金 | 再就職支援コース（休暇付与支援） | |
| | 早期雇入れ支援コース | 早期雇入れ支援 |
| | | 人材育成支援 （Off-JT（賃金助成）） |
| 特定求職者雇用開発助成金 | 特定就職困難者コース | |
| | 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース | |
| | 就職氷河期世代安定雇用実現コース | |
| | 生活保護受給者等雇用開発コース | |
| | 成長分野等人材確保・育成コース | |
| トライアル雇用助成金 | 一般トライアルコース | |
| | 障害者トライアルコース | |
| | 障害者短時間トライアルコース | |
| | 若年・女性建設労働者トライアルコース | |
| 地域雇用開発助成金 | 沖縄若年者雇用促進コース | |
| 人材確保等支援助成金 | 中小企業団体助成コース | |
| | 建設キャリアアップシステム等普及促進コース | |
| | 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野） | 事業主経費等助成 |
| 通年雇用助成金 | 事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換、季節トライアル雇用 | |
| キャリアアップ助成金 | 正社員化コース | |
| | 障害者正社員化コース | |
| | 賃金規定等改定コース | |
| 両立支援等助成金 | 育児休業等支援コース | 職場復帰後支援（子の看護休暇制度（制度利用時）） |
| | 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース | |

| 補助金等名 | コース・種類等 | |
|-----------|--------------|------------------------------------|
| 人材開発支援助成金 | 人材育成支援コース | Off-JT（賃金助成） |
| | | OJT（実施助成） |
| | 教育訓練休暇等付与コース | 教育訓練休暇制度 |
| | 建設労働者認定訓練コース | 賃金助成 |
| | 建設労働者技能実習コース | 賃金助成 |
| | 障害者職業能力開発コース | 運営費 |
| | 人への投資促進コース | 高度デジタル人材訓練 （賃金助成） |
| | | 成長分野等人材訓練 （賃金助成） |
| | | 情報技術分野認定実習併用職業 訓練（Off-JT（賃金助成）） |
| | | 情報技術分野認定実習併用職業 訓練（OJT（賃金助成）） |

制度の詳細（賃上げ要件）

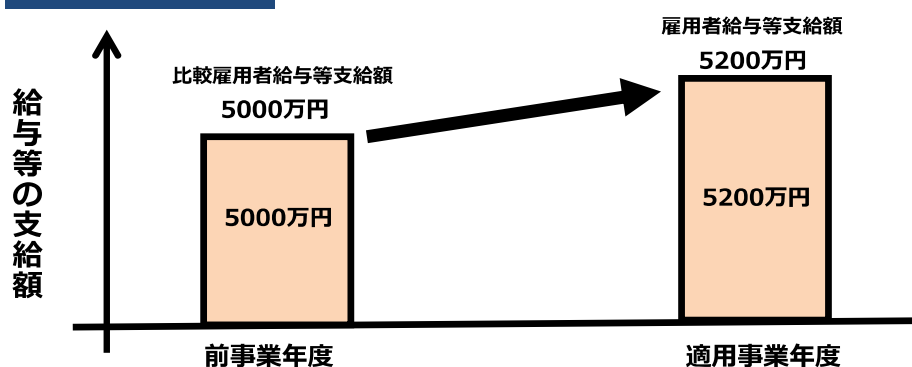
賃上げ要件（1） 雇用者給与等支給額1.5%増加要件

適用要件 雇用者給与等支給額が前事業年度と比べて1.5%以上増加

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

（参考）要件の適用判定の計算例

ケース1-1

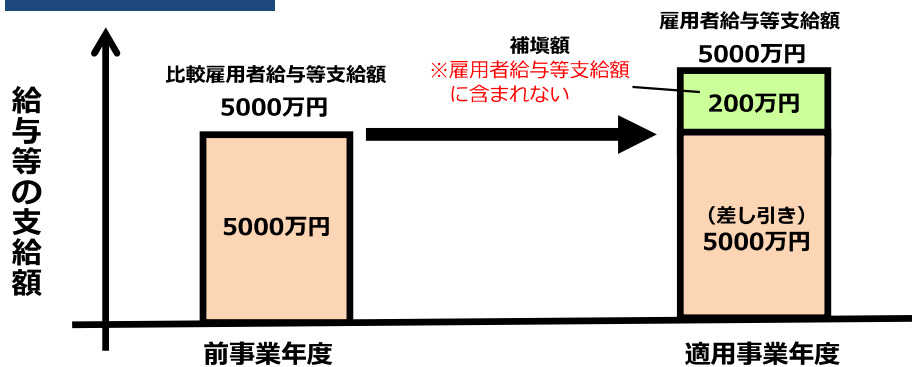


$$\frac{5200万 - 5000万}{5000万} = 4.0\%$$

このケースの場合

賃上げ要件を満たす

ケース1-2 ※「補填額」がある場合

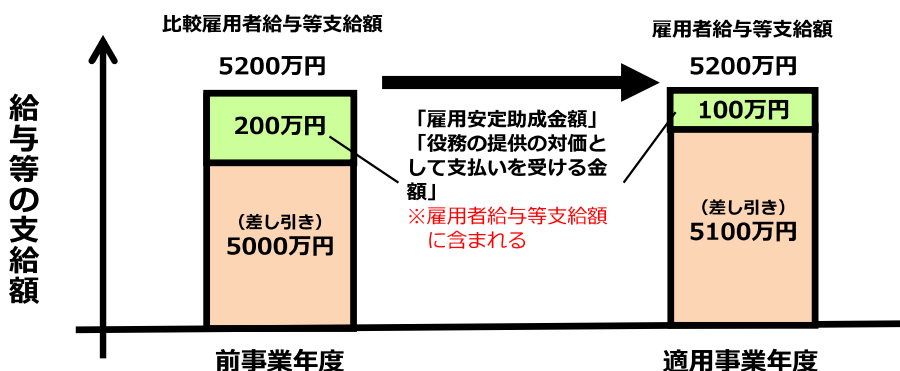


$$\frac{5000万 - 5000万}{5000万} = 0\%$$

このケースの場合

賃上げ要件を満たさない

ケース1-3 ※「雇用安定助成金額」又は「役務の提供の対価として支払を受ける金額」がある場合



$$\frac{5200万 - 5200万}{5200万} = 0\%$$

このケースの場合

賃上げ要件を満たさない

制度の詳細（賃上げ要件）

賃上げ要件（1） 雇用者給与等支給額1.5%増加要件

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。

① 控除対象雇用者給与等支給増加額

「雇用者給与等支給額」から「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。

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

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」から、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。なお、役務の提供の対価として支払を受ける金額は「雇用者給与等支給額」、「比較雇用者給与等支給額」から控除しません。

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

—

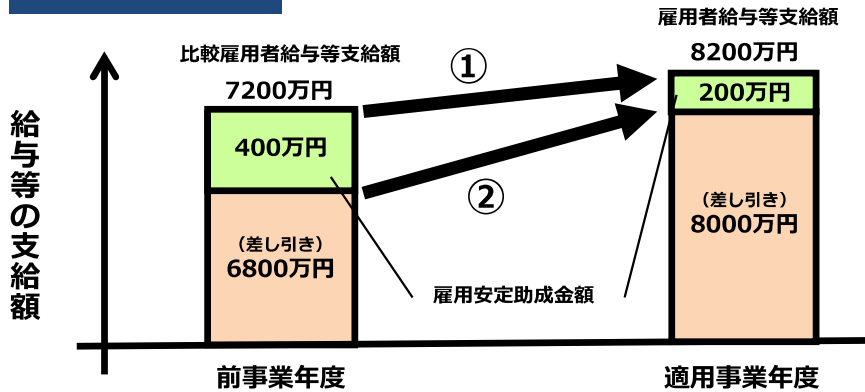
(雇用安定助成金額を控除した)
比較雇用者給与
等支給額

制度の詳細（賃上げ要件）

賃上げ要件（1） 雇用者給与等支給額1.5%増加要件

（参考）税額控除額の計算例

ケース2-1



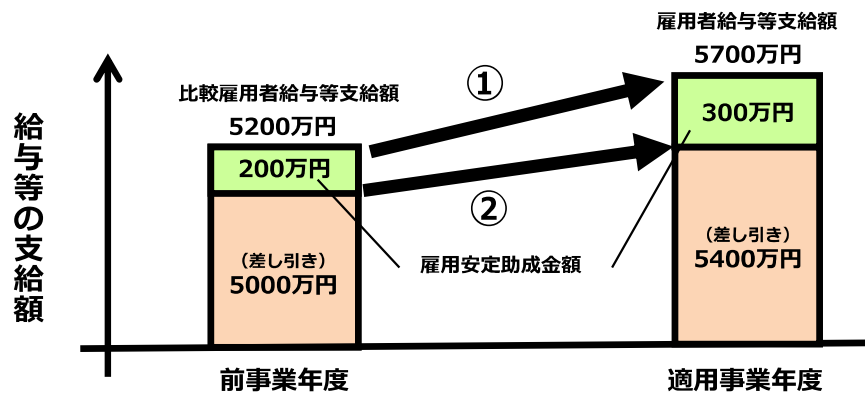
- ① $8200万 - 7200万 = 1000万$
 - ② $8000万 - 6800万 = 1200万$
- ① < ② の場合、控除対象雇用者給与等支給増加額は①となるため、

税額控除額

このケースの場合
 $1000万 \times 15\% = 150万$

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2-2



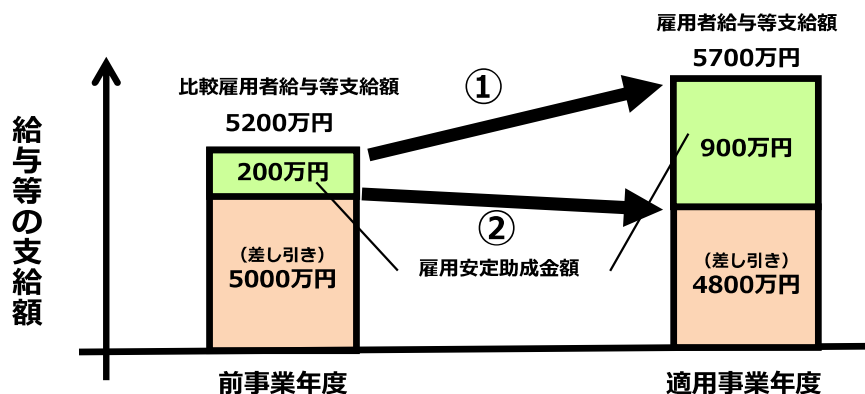
- ① $5700万 - 5200万 = 500万$
 - ② $5400万 - 5000万 = 400万$
- ① > ② の場合、控除対象雇用者給与等支給増加額は②が上限となるため、

税額控除額

このケースの場合
 $400万 \times 15\% = 60万$

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2-3



- ① $5700万 - 5200万 = 500万$
 - ② $4800万 - 5000万 = \blacktriangle 200万$
- ① > ② の場合、控除対象雇用者給与等支給増加額は②が上限となるが、②はマイナスのため

このケースの場合

税額控除額は無い

制度の詳細（賃上げ要件）

賃上げ要件（2） 雇用者給与等支給額2.5%増加要件

適用要件

雇用者給与等支給額が前事業年度と比べて2.5%以上増加

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

☞ 「要件の適用判定の計算例」については、8ページをご確認ください。

税額控除

控除対象雇用者給与等支給増加額の30%を法人税額又は所得税額から控除

$$\text{税額控除額} = \text{控除対象雇用者給与等支給増加額} \times 30\%$$

※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、10ページをご確認ください。

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件（1） 教育訓練費増加要件

適用要件

①教育訓練費の額が前事業年度と比べて5%以上増加していること

$$\frac{\text{教育訓練費の額（適用事業年度）} - \text{比較教育訓練費の額（前事業年度）}}{\text{比較教育訓練費の額（前事業年度）}} \geq 5\%$$

②教育訓練費の額が適用事業年度の雇用者給与等支給額の0.05%以上であること

$$\text{教育訓練費の額（適用事業年度）} \geq \text{雇用者給与等支給額（適用事業年度）} \times 0.05\%$$

税額控除率の上乗せ

税額控除率を10%上乗せ

※上乗せ要件(1)のみを利用した場合の税額控除率は賃上げ要件(1)の場合は25%、賃上げ要件(2)の場合は40%となります。

※上乗せ要件(2)との併用も可能です（その場合の税額控除率は、賃上げ要件(1)の場合は30%、賃上げ要件(2)の場合は45%となります。）

※ただし、税額控除額は法人税額又は所得税額の20%が上限となりますのでご注意ください。

☞ 「税額控除額の計算例」については、10ページをご確認ください。

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の特殊関係者（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、④②又は③と生計を一にする親族）
- (4) 内定者等の入社予定者

制度の詳細（上乘せ要件を利用する場合）

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

（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。
- 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：教育訓練用シミュレーター設備等）
 - ◇ 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。**

制度の詳細（上乘せ要件を利用する場合）

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）他の者に委託して当該国内雇用者に対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

- ② 教育訓練等のために他の者に対して支払う費用（講師の人件費、施設使用料等の委託費用）であること。

（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

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件（1） 教育訓練費増加要件

教育訓練費の明細書の記載事項

- ▶ 本上乗せ要件の適用に当たっては、前事業年度及び適用事業年度における教育訓練費の額に係る明細書を作成の上、保存していただく必要があります（提出は不要です）。
- ▶ 明細書の様式は自由ですが、以下①～④の事項が全て記載されている必要があります。
 - 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、又は受けた者の氏名等（個人が特定可能な情報）
 - ④ 教育訓練費の額の支払証明
…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の写し等（インターネットで振込等を行った場合は、振込証明書等）

<明細書の記載の例>

| 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 |
|-----|--------|-----------------|---------|----------|-------------|
| 1 | 令和6年5月 | AI技能研修（5日） | 名簿（別添1） | 領収書（別添1） | ¥200,000 |
| 2 | 令和6年6月 | 生産システム研修（1週間） | 名簿（別添2） | 領収書（別添2） | ¥400,000 |
| 3 | 令和6年8月 | 管理職マネジメント研修（1日） | 名簿（別添3） | 領収書（別添3） | ¥100,000 |
| 4 | 令和6年8月 | IoTシステム研修（1ヶ月） | 名簿（別添4） | 領収書（別添4） | ¥600,000 |
| 5 | 令和6年9月 | 留学受講費補助（半年間） | 名簿（別添5） | 領収書（別添5） | ¥10,000,000 |
| 合計 | | | | | ¥11,300,000 |

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件（2）子育てとの両立支援・女性活躍支援要件

適用要件

適用事業年度中に「くるみん認定」、「くるみんプラス認定」若しくは「えるぼし認定（2段階目以上）」を取得したこと又は適用事業年度終了の時に、「プラチナくるみん認定」、「プラチナくるみんプラス認定」若しくは「プラチナえるぼし認定」を取得していること

※ただし適用事業年度終了の時までに当該認定が取り消された場合は除きます。

税額控除率の上乗せ





税額控除率を5%上乗せ

※上乗せ要件(2)のみを利用した場合の税額控除率は賃上げ要件(1)の場合は20%、賃上げ要件(2)の場合は35%となります。

※上乗せ要件(1)との併用も可能です（その場合の税額控除率は、賃上げ要件(1)の場合は30%、賃上げ要件(2)の場合は45%となります。）

※ただし、税額控除額は法人税額又は所得税額の20%が上限となりますのでご注意ください。

☞ 「税額控除額の計算例」については、10ページをご確認ください。

| | くるみん認定 | えるぼし認定 |
|--|-----------------------------------|---|
|  | プラチナくるみん認定 (プラチナくるみんプラス認定を含む。) | プラチナえるぼし認定 |
|  | くるみん認定 (くるみんプラス認定を含む。) | えるぼし認定（3段階目） えるぼし認定（2段階目） |
|  | トライくるみん認定 | えるぼし認定（1段階目）  |

対象外となる認定

適用要件に記載の認定のうち、くるみん認定及びくるみんプラス認定については、令和4年4月1日から適用される改正後の基準を満たしたくるみん認定を取得した場合に限り、適用可能です。**したがって、以下の認定は対象外となります。**

- （1）トライくるみん認定及びトライくるみんプラス認定
- （2）経過措置を利用して取得した令和4年3月31日以前の基準（以降、「旧基準」）での、くるみん認定及びくるみんプラス認定
 ※くるみん認定及びくるみんプラス認定について、令和4年3月31日以前に開始した計画で、令和4年4月1日以降に申請を行う際、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、その期間について改正後の基準を満たして取得した場合は適用可能

制度の詳細（上乘せ要件を利用する場合）

上乘せ要件（2）子育てとの両立支援・女性活躍支援要件

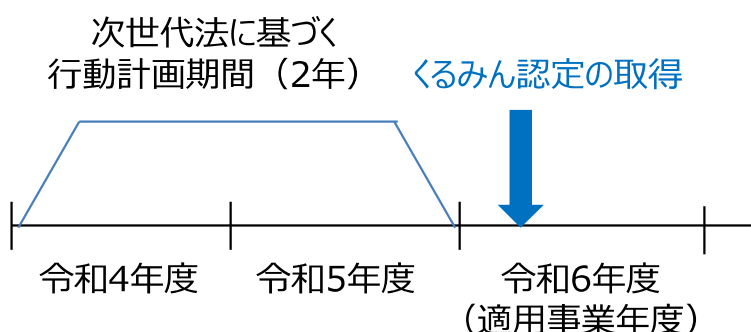
（参考）認定時期ごとの適用判定の例

※ここでいう年度とは、その年の4月1日以降に開始する事業年度のことをいいます。

I. くるみん認定、くるみんプラス認定

⇒適用事業年度中に認定を取得した場合に適用可能。

ケース3-1

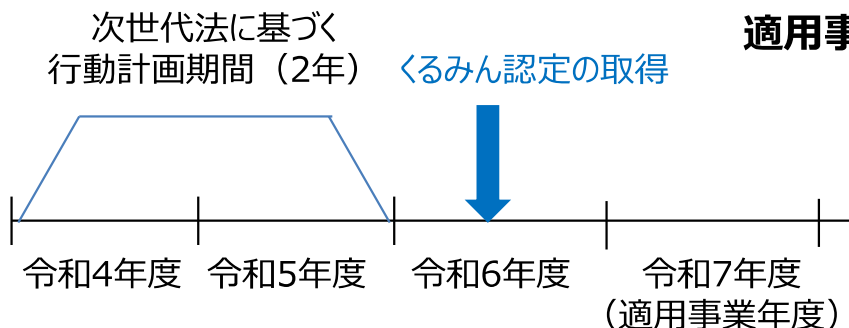


適用事業年度に認定を取得したため、

このケースの場合

上乘せ要件(2)を満たす

ケース3-2

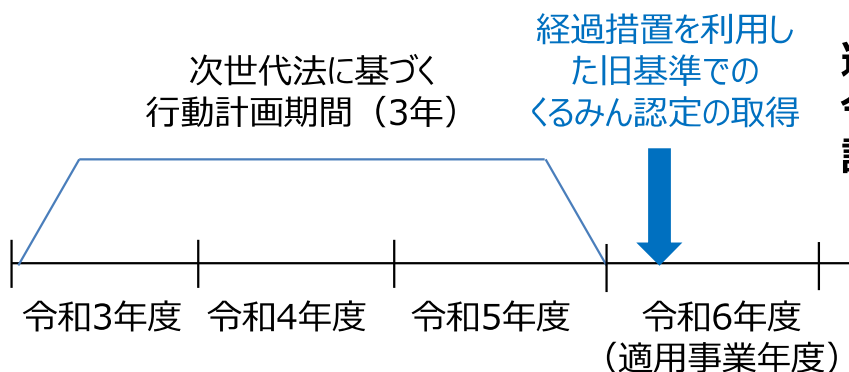


適用事業年度に認定を取得していないため、

このケースの場合

上乘せ要件(2)を満たさない

ケース3-3



適用事業年度に認定を取得したが、
令和4年4月1日以降の基準を満たす
認定ではないため、

このケースの場合

上乘せ要件(2)を満たさない

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件（2）子育てとの両立支援・女性活躍支援要件

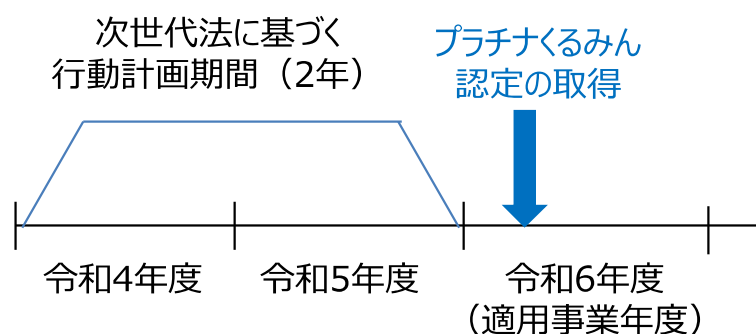
（参考）認定時期ごとの適用判定の例

※ここでいう年度とは、その年の4月1日以降に開始する事業年度のことをいいます。

Ⅱ. プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定

⇒適用事業年度終了の時ににおいて認定を取得している場合に適用可能。

ケース4-1

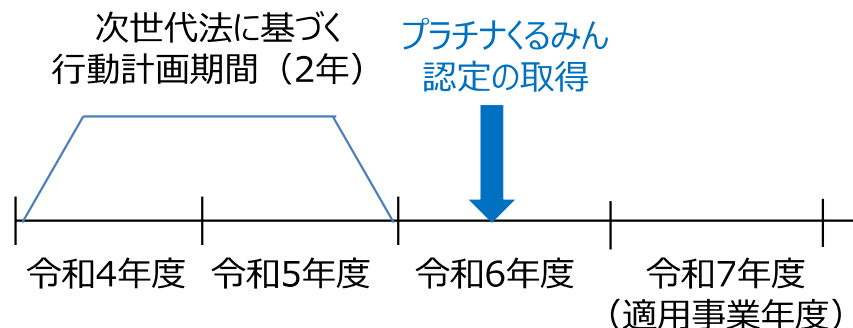


適用事業年度終了の時ににおいて
認定を取得しているため、

このケースの場合

上乗せ要件(2)を満たす

ケース4-2

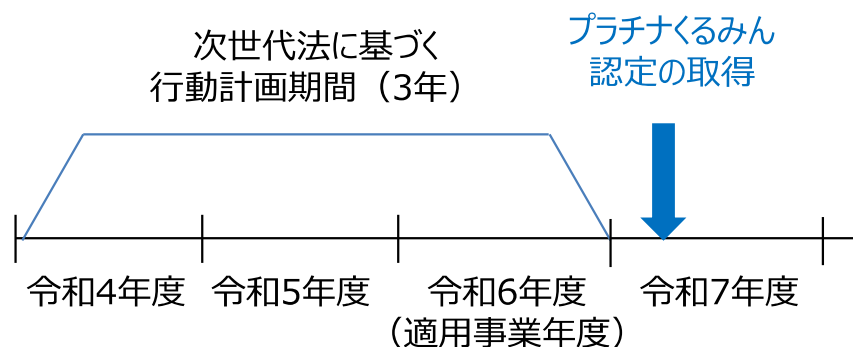


適用事業年度終了の時ににおいて
認定を取得しているため、

このケースの場合

上乗せ要件(2)を満たす

ケース4-3



適用事業年度終了の時ににおいて
認定を取得していないため、

このケースの場合

上乗せ要件(2)を満たさない

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件（2）子育てとの両立支援・女性活躍支援要件

（参考）認定時期ごとの適用判定の例

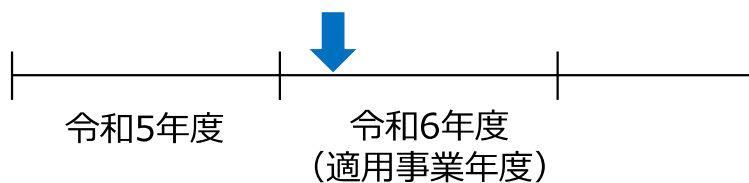
※ここでいう年度とは、その年の4月1日以降に開始する事業年度のことをいいます。

Ⅲ. えるぼし認定（2段階目以上）

⇒適用事業年度中に認定を取得した場合に適用可能。

ケース5-1

えるぼし認定の取得



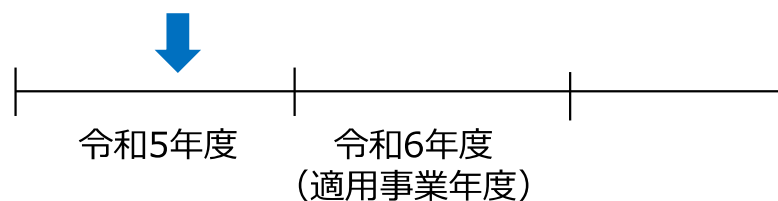
適用事業年度に認定を取得したため、

このケースの場合

上乗せ要件(2)を満たす

ケース5-2

えるぼし認定の取得



適用事業年度に認定を
取得していないため、

このケースの場合

上乗せ要件(2)を満たさない

制度の詳細（上乗せ要件を利用する場合）

上乗せ要件（2）子育てとの両立支援・女性活躍支援要件

（参考）認定時期ごとの適用判定の例

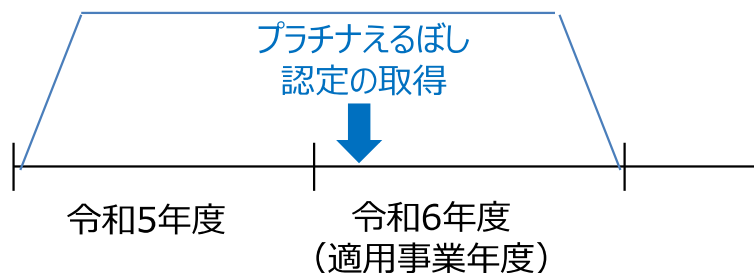
※ここでいう年度とは、その年の4月1日以降に開始する事業年度のことをいいます。

Ⅳ. プラチナえるぼし認定

⇒適用事業年度終了の時ににおいて認定を取得している場合に適用可能。

ケース6-1

女性活躍推進法に基づく
行動計画期間（2年）



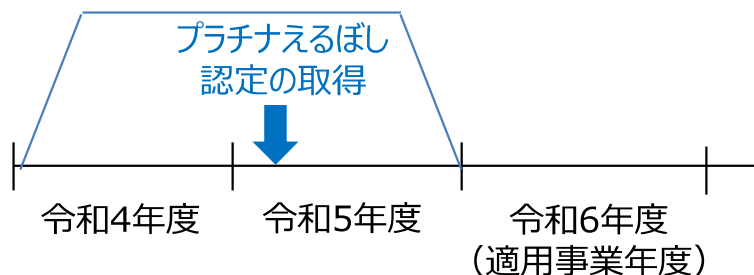
適用事業年度終了の時ににおいて
認定を取得しているため、

このケースの場合

上乗せ要件(2)を満たす

ケース6-2

女性活躍推進法に基づく
行動計画期間（2年）



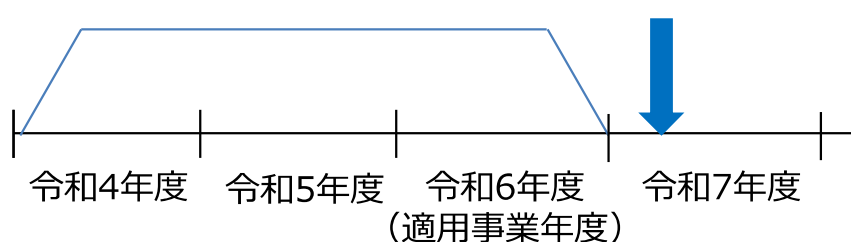
適用事業年度終了の時ににおいて
認定を取得しているため、

このケースの場合

上乗せ要件(2)を満たす

ケース6-3

女性活躍推進法に基づく
行動計画期間（3年）



適用事業年度終了の時ににおいて
認定を取得していないため、

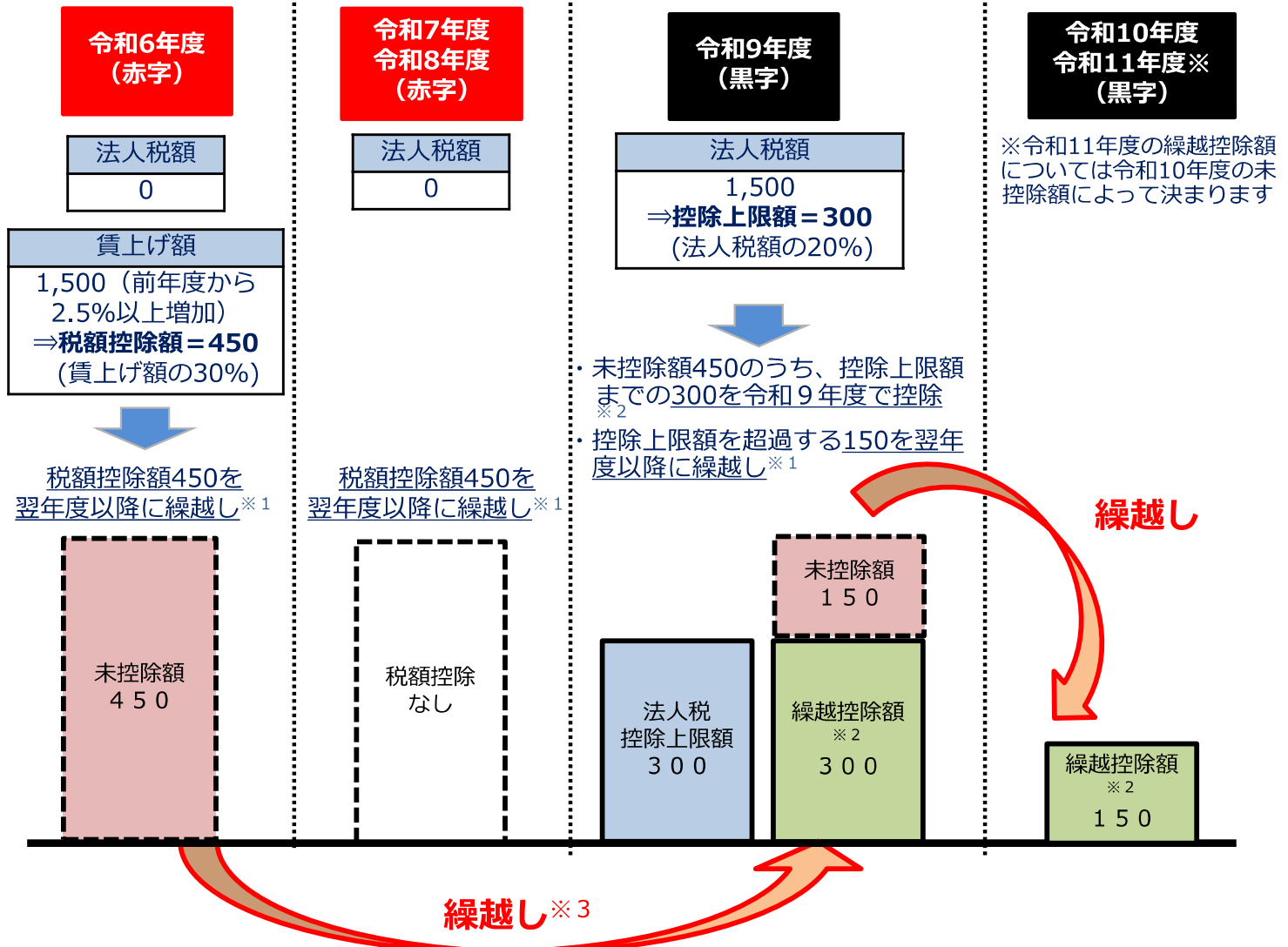
このケースの場合

上乗せ要件(2)を満たさない

制度の詳細 繰越控除措置

要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額について、翌年度以降に**5年間繰り越しが可能**。

繰越控除措置のイメージ



繰越控除措置を適用する場合は、

①未控除額が発生した事業年度以後の各事業年度の確定申告書に繰越税額控除限度超過額の明細書及び

②繰越税額控除措置の適用を受けようとする事業年度の確定申告書等に繰越控除を受ける金額を記載するとともに、その金額の計算に関する明細書を添付して、提出する必要があります。法人の場合、繰越税額控除限度超過額の明細書と繰越控除を受ける金額の計算に関する明細書の書類が異なります。(個人の場合は様式が公開され次第更新します)

①の明細書が提出されていない場合、未控除額は繰り越されず、繰越税額控除を適用できませんので、ご注意ください。

※1 未控除額を翌年度以降に繰り越し場合には、未控除が発生した事業年度以後の各事業年度の確定申告書に繰越税額控除限度額の明細書の添付が必ず必要です。

※2 繰越税額控除を受けようと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より増加している場合に限り、適用可能。

※3 繰越税額控除を受けようとする事業年度においては、青色申告書を提出する必要がありますが、中小企業者等又は青色申告書を提出する常時使用する従業員数が1,000人以下の個人事業主に該当しない場合でも適用可能です。

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、その後に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。

【給与等について】

事業者が従業員の貸与型奨学金の代理返還に充てる経費は給与等に含まれます。

※企業による奨学金の代理返還について、企業から日本学生支援機構（通称JASSO）へ直接送金を可能とする奨学金の返還支援（代理返還）制度があります。詳しくは、[こちら](#)。

【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

【申請方法について】

本税制の利用に際し、税務申告より前に特段の手続を行う必要はありません。本税制の適用を受けるためには、法人税（個人事業主の場合は所得税）の申告の際に、確定申告書等に、税額控除の対象となる控除対象雇用者給与等支給増加額、控除を受ける金額、その金額の計算に関する明細書及び適用額明細書（適用額明細書については、法人のみ）を添付する必要があります。控除しきれない金額（未控除額）を翌年度以降に繰り越す場合は、これらに加えて繰越税額控除限度超過額の明細書を添付する必要があります。赤字である等の理由により控除を受ける金額が0円で、全額を未控除額として翌年度以降に繰り越す場合も同様です。

また、教育訓練費要件の上乗せ措置を利用する場合は、「教育訓練等の実施時期、教育訓練等の実施内容及び実施期間、教育訓練等の受講者、教育訓練費の支払証明を記載した書類」を作成のうえ保存する必要があります（提出は不要）。

なお、繰越控除措置を適用する場合は、①未控除額が発生した事業年度以後の各事業年度の確定申告書に繰越税額控除限度超過額の明細書、及び②繰越税額控除措置の適用を受けようとする事業年度の確定申告書等に繰越控除を受ける金額を記載するとともに、その金額の計算に関する明細書を添付して提出する必要があります。法人の場合、繰越税額控除限度超過額の明細書と繰越控除を受ける金額の計算に関する明細書の書類が異なります。（個人の場合は様式が公開され次第更新します）

①の明細書が提出されていない場合、未控除額は繰り越されず、繰越税額控除を適用できませんので、ご注意ください（詳細は21ページ【繰越控除措置について】を参照）。

【適用事業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、適用事業年度と前事業年度で月数が異なる場合は、「雇用者給与等支給額・比較雇用者給与等支給額」や「教育訓練費の額・比較教育訓練費の額」について調整の必要があります。

その際には、比較雇用者給与等支給額や比較教育訓練費の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。

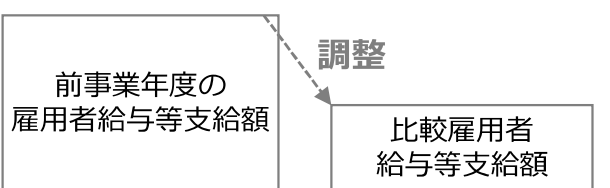
■ 比較雇用者給与等支給額の調整

1 前事業年度の月数が適用事業年度の月数を超える場合

➡ 以下のとおり、前事業年度の雇用者給与等支給額を、適用事業年度の月数分に合わせて減少させる形で調整します。

$$\text{比較雇用者給与等支給額} = \text{前事業年度の雇用者給与等支給額} \times \frac{\text{適用事業年度の月数}}{\text{前事業年度の月数}}$$

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



$$\text{比較雇用者給与等支給額} = \text{前事業年度の雇用者給与等支給額} \times 6/12$$

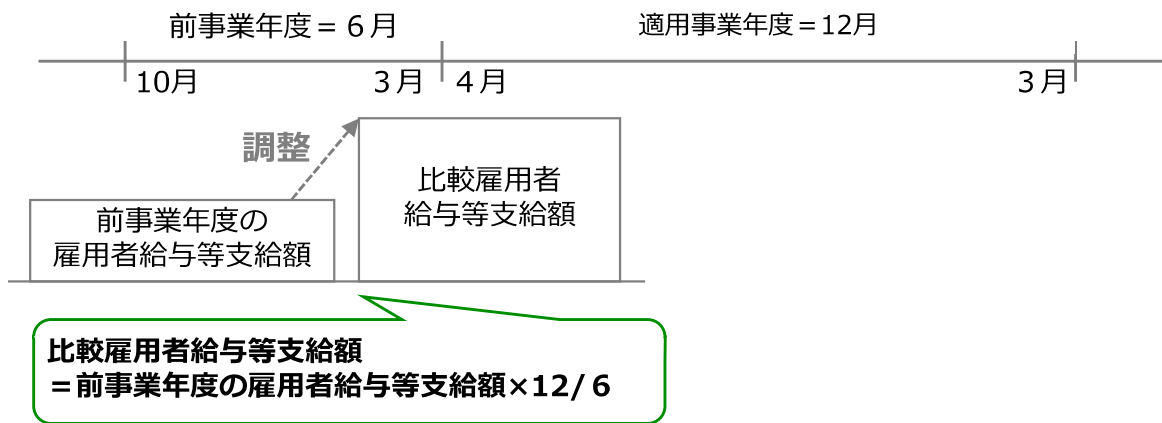
よくあるご質問

2① 前事業年度の月数が適用事業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）

➡ 以下のとおり、前事業年度の雇用者給与等支給額を、適用事業年度の月数分に合わせて増加させる形で調整します。

$$\begin{aligned} & \text{比較雇用者給与等支給額} \\ = & \text{前事業年度の雇用者給与等支給額} \times \frac{\text{適用事業年度の月数}}{\text{前事業年度の月数}} \end{aligned}$$

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

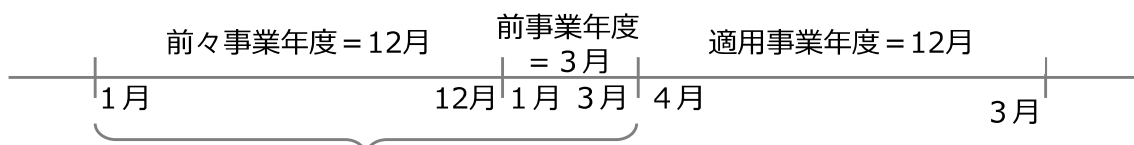


2② 前事業年度の月数が適用事業年度の月数に満たない場合（前事業年度が6月に満たない場合）

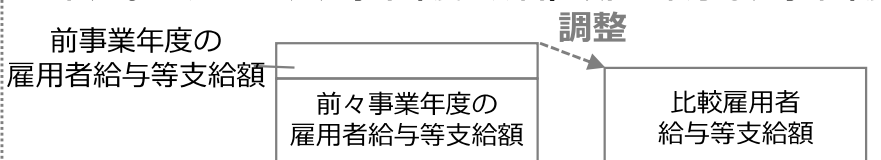
➡ 以下のとおり、適用事業年度の開始の日の前日から過去1年（適用事業年度が1年に満たない場合には適用事業年度の期間）以内に終了した各事業年度に係る雇用者給与等支給額の合計額を、適用事業年度の月数分に合わせて減少させる形で調整し、比較雇用者給与等支給額とします。

$$\begin{aligned} & \text{比較雇用者給与等支給額} \\ = & \frac{\text{適用事業年度の開始の日の前日から過去1年（適用事業年度が1年に満たない場合には適用事業年度の期間）以内に終了した各事業年度に係る雇用者給与等支給額の合計額}}{\text{適用事業年度の開始の日の前日から過去1年（適用事業年度が1年に満たない場合には適用事業年度の期間）以内に終了した各事業年度の月数の合計}} \times \text{適用事業年度の月数} \end{aligned}$$

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



適用事業年度の開始の日の前日から過去1年（適用事業年度が1年に満たない場合には適用事業年度の期間）以内に終了した事業年度



$$\begin{aligned} & \text{比較雇用者給与等支給額} \\ = & \frac{\text{適用事業年度の開始の日の前日から過去1年（適用事業年度が1年に満たない場合には適用年度の期間）以内に終了した各事業年度に係る雇用者給与等支給額の合計額}}{12} \times 12 / 3 \end{aligned}$$

よくあるご質問

■ 比較教育訓練費の額の調整

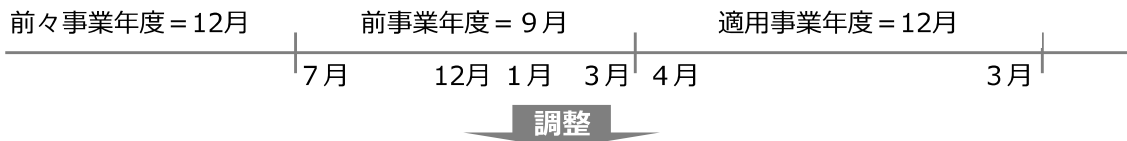
適用事業年度の開始日の前日から過去1年以内に開始した事業年度の数によって2通りの調整方法があります。

1 適用事業年度の開始日の前日から過去1年以内に開始した事業年数の数が1事業年度のみの場合

➡ 以下のとおり、前事業年度の教育訓練費の額を、適用事業年度の月数分に合わせる形で調整を行います。

$$\text{比較教育訓練費の額} = \text{前事業年度の教育訓練費の額} \times \frac{\text{適用事業年度の月数}}{\text{前事業年度の月数}}$$

例：前事業年度の月数が9月（7～3月）、適用事業年度の月数が12月（4～3月）の場合



$$\text{比較教育訓練費の額} = \text{前事業年度の教育訓練費の額} \times 12/9$$

2 適用事業年度の開始日の前日から過去1年以内に開始した事業年度の数が2事業年度以上の場合

➡ 以下のとおり、調整を行います。

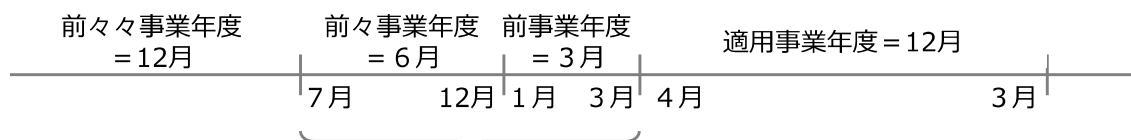
- ① 適用事業年度の開始日の前日から過去1年以内に開始した全ての事業年度の教育訓練費の額を、以下のとおり、それぞれ適用事業年度の月数分に合わせる形で調整します。

式①：
$$\frac{\text{適用事業年度の開始日の前日から過去1年以内に開始した各事業年度の教育訓練費の額}}{\text{各事業年度の月数}} \times \frac{\text{適用事業年度の月数}}{\text{各事業年度の月数}}$$

- ② 式①で算出した各事業年度の教育訓練費の額の合計額を算出し、適用事業年度の開始日の前日から過去1年以内に開始した事業年度の数で除します。

$$\text{比較教育訓練費の額} = \frac{\text{式①で算出した各事業年度の教育訓練費の額の合計額}}{\text{適用事業年度の開始日の前日から過去1年以内に開始した事業年度の数}}$$

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



- ① 各事業年度の教育訓練費の額を以下のとおり調整。

前々々事業年度の教育訓練費の額 $\times 12/6$ = 調整後の前々々事業年度の教育訓練費の額
前事業年度の教育訓練費の額 $\times 12/3$ = 調整後の前事業年度の教育訓練費の額

- ② ①で求めた教育訓練費の額の合計額を算出し、各事業年度の数で除し比較教育訓練費の額を算出。

$$\text{比較教育訓練費の額} = (\text{調整後の前々々事業年度の教育訓練費の額} + \text{調整後の前事業年度の教育訓練費の額}) / 2$$

令和6年度税制改正関係

【教育訓練費の上乗せ措置について】

前事業年度の教育訓練費が「0円」の場合でも、上乗せ要件の適用を受けることは可能です。ただし、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の雇用者給与等支給額の0.05%以上であることが要件となります。

【くるみん認定等・えるぼし認定等の上乗せ措置について】

くるみん認定、くるみんプラス認定及びえるぼし認定（2段階目以上）は税制を適用する事業年度に認定を受けることが要件となっているため、過去に取得した認定をもって上乗せ要件の適用を受けることはできません。

※例えば、令和6年度にくるみん認定による上乗せ措置の適用を受けたい場合、令和6年度に認定を受け、かつ賃上げ促進税制の適用要件を満たす必要があります。（ここでいう年度とはその年の4月1日以降に開始する事業年度のことをいいます）

また、プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定及びプラチナえるぼし認定は適用事業年度終了の時に認定を取得していることが要件となっているため、過去に取得した認定をもって適用を受けることができます。

※例えば、令和6年度と令和7年度にプラチナくるみん認定による上乗せ措置の適用を受けたい場合、令和6年度及び令和7年度の各年度において認定を保持し、かつ賃上げ促進税制の適用要件を満たす必要があります。（ここでいう事業年度とはその年の4月1日以降に開始する事業年度のことをいいます）

なお、トライくるみん認定及びトライくるみんプラス認定をもって、上乗せ要件の適用を受けることはできません。

【くるみん認定等の経過措置の取扱いについて】

くるみん認定、くるみんプラス認定は令和4年4月1日から適用される改正後の基準を満たしたくるみん認定を取得することが要件となっているため、経過措置を利用して令和4年3月31日以前の基準（旧基準）で受けた認定をもって上乗せ要件の適用を受けることはできません。

※くるみん認定及びくるみんプラス認定について、令和4年3月31日以前に開始した計画で、令和4年4月1日以降に認定申請を行う際、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、その期間について改正後の基準を満たして取得した場合は上乗せ要件の適用を受けることができます。

なお、プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定は経過措置を利用して令和4年3月31日以前の基準で受けた認定をもって上乗せ要件の適用を受けることができます。

【繰越控除措置について】

繰越控除措置を適用する場合は、①未控除額が発生した事業年度以後の各事業年度の確定申告書に繰越税額控除限度超過額の明細書、及び②繰越税額控除措置の適用を受けようとする事業年度の確定申告書等に繰越控除を受ける金額を記載するとともに、その金額の計算に関する明細書を添付して提出する必要があります。法人の場合、繰越税額控除限度超過額の明細書と繰越控除を受ける金額の計算に関する明細書の書類が異なります。（個人の場合は様式が公開され次第更新します）

①の明細書が提出されていない場合、未控除額は繰り越されず、繰越税額控除を適用できませんので、ご注意ください。

明細書への記入方法や手続きについては、近隣の税務署までお問い合わせください。

令和6年度税制改正関係

【「役務の提供の対価として支払を受ける金額」について】

「補填額」には含めず、雇用者給与等支給額に含まれます。概要は以下のとおりです。

- 「役務の提供の対価として支払を受ける金額」：
看護職員処遇改善評価料の額及び介護職員処遇改善加算の額のように、①から③までに掲げる報酬の額その他これらに類する公定価格（法令又は法令に基づく行政庁の命令、許可、認可その他の処分に基づく価格をいいます。）が設定されている取引における取引金額に含まれる額
 - ① 健康保険法その他法令の規定に基づく診療報酬の額
 - ② 介護保険法その他法令の規定に基づく介護報酬の額
 - ③ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律その他法令の規定に基づく障害福祉サービス等報酬の額

※運用上、令和6年4月1日以降に開始する各事業年度又は令和7年以後の各年だけでなく、令和6年4月1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及び令和6年分の所得税についても、「役務の提供の対価として支払を受ける金額」は「補填額」に含まれないこととしても差し支えないことが明らかにされています。

■ホームページのご案内

中小企業向け賃上げ促進税制ホームページ

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

WEBで検索

中小企業庁 賃上げ促進税制

検索



(参考) 全企業向け・中堅企業向け賃上げ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 賃上げ促進税制

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/syotokukakudai/chinnagesokushin06qa.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/>

【参考】令和7年度予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部 = R7 予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【15億円】 拡充

※令和6年度補正予算額297億円
事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成
➢ 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 【92億円】 拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成
➢ 対象労働者の現行の賃金額を3%、5%増加させた場合の加算に加え、7%の場合の助成強化、恒常的な長時間労働が認められる企業における設備投資について、一部助成対象の要件を緩和

人材開発支援助成金 【542億円】 拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成
➢ 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） 拡充

【制度要求】
雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成
➢ 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース（※）を統合の上、作業負担を軽減する機器導入への支援や対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算を導入

（※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース） 拡充
【633億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
➢ 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ）、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース） 【35億円】

- ◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上増加させた事業主に対して助成
- ◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇い入れ前と比して5%以上増加させた場合のいずれかを満たした場合に助成

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)【137億円】

- ◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金を雇入れ日から3年以内に5%以上増加させた事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース） 【5億円】

- ◆ 労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上増加させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

賃上げに取り組む経営者の皆様へ

～政府は、賃上げに取り組む企業・個人事業主を応援します～

賃上げ促進税制を強化！

【大・中堅企業】 全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1

【中小企業】 全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

＜適用期間：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＞

（個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象）

必須要件（賃上げ要件）

上乗せ要件①
教育訓練費※2

上乗せ要件②（新設）
子育てとの両立・女性活躍支援※3

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※4

中小企業も活用可能！

| 継続雇用者の給与等支給額（前年度比） | 税額控除率※1 |
|--------------------|---------|
| + 3% | 10% |
| + 4% | 15% |
| + 5%（新設） | 20% |
| + 7%（新設） | 25% |

前年度比 + 10%
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

プラチナくるみん
or
プラチナえるぼし
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

中小企業も活用可能！

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※5
（その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。）

| 継続雇用者の給与等支給額（前年度比） | 税額控除率※1 |
|--------------------|---------|
| + 3% | 10% |
| + 4% | 25% |

前年度比 + 10%
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

プラチナくるみん
or
えるぼし三段階目以上
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

| 全雇用者の給与等支給額（前年度比） | 税額控除率※1 |
|-------------------|---------|
| + 1.5% | 15% |
| + 2.5% | 30% |

前年度比 + 5%
⇒ 税額控除率を10%上乗せ

くるみん以上
or
えるぼし二段階目以上
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

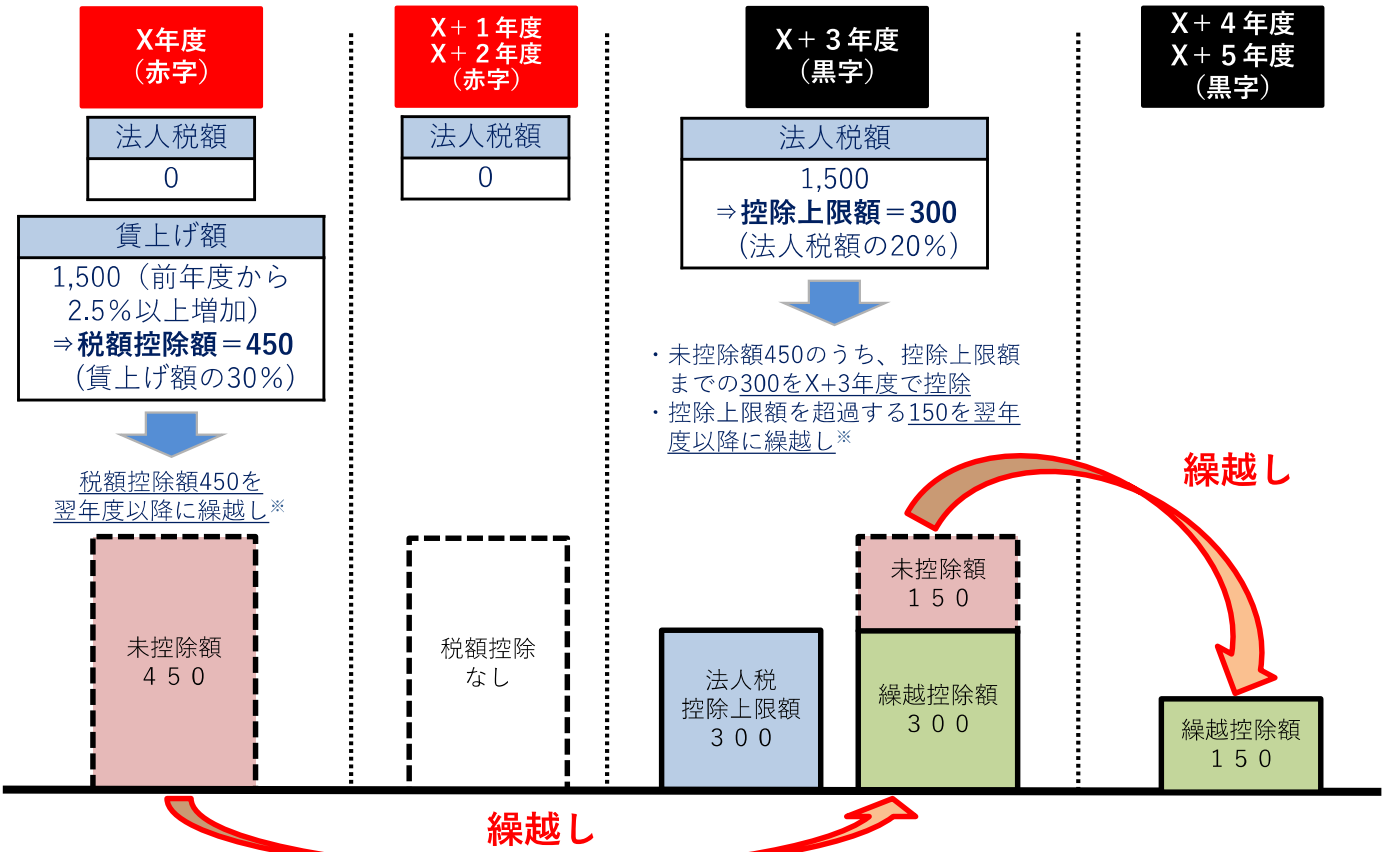
中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※6（新設）
中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能。

- ※1 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給額の増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。
- ※2 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。
- ※3 プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定及びプラチナえるぼし認定については、適用事業年度終了の日において認定を取得している場合、くるみん認定、くるみんプラス認定及びえるぼし認定（二段階目～三段階目）については、適用事業年度中に認定を取得した場合が対象。ただし、くるみん認定及びくるみんプラス認定については、令和4年4月1日以降の基準を満たしたくるみん認定を取得した場合に限り、適用可能。（詳細については、今後HP（右下QRコード）に掲載予定。）
- ※4 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」若しくは「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業又は従業員数2,000人超の個人は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。それ以外の企業及び個人事業主は不要。
- ※5 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。
- ※6 未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告で、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要。また、繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。



繰越控除措置のイメージ

中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能となりました。



※未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告において、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」を提出する必要があります。

用語の説明

給与等支給額

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いいます。パート、アルバイト、日雇い労働者も含みますが、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。）に対する給与等（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。）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がある場合には、当該金額を控除します。

継続雇用者の給与等支給額 【大企業向け・中堅企業向け】

継続雇用者（前事業年度及び適用年度の全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者であって、前事業年度及び適用年度の全ての期間において雇用保険の一般被保険者であり、かつ前事業年度及び適用年度の全てまたは一部の期間において高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象となっていない者を指します。）に対する給与等支給額をいいます。

教育訓練費

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。

子育てとの両立・女性活躍支援

プラチナくるみん認定・くるみん認定、プラチナえるぼし認定・えるぼし認定の取得方法や概要については、厚生労働省HPを御確認ください。

プラチナくるみん認定
くるみん認定
はこちら



プラチナえるぼし認定
えるぼし認定
はこちら



中小企業者等 【中小企業向け】

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) 以下のいずれかに該当する法人

（ただし、前3事業年度の所得金額の平均額が15億円を超える法人は本税制適用の対象外）

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) 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。