

# 事務所通信

令和4年5月号

よしかわ税理士事務所

税理士・ファイナンシャルプランナー 吉川 るみ子  
〒604-8123 京都市中京区堺町通  
四条上る八百屋町 555 番地 303

TEL : 075-366-5944

FAX : 075-744-1600

E-mail : mail@yoshikawa-zei.com

## 【今月の一言】

「人的資本の情報公開へ」という話題を新聞で見ました。人材育成や多様性・非差別、身体的・精神的健康の確保、労働慣行の適正性などの19項目を有価証券報告書で開示を求めるとのこと。人を単なる労働力と捉えていた時代は過ぎ去り、人材を会社の経営資本として大切に守り育てる企業が評価されることは歓迎すべきです。この変化に対応している企業を、従業員側も感じ取って双方の活力となってもらいたいですね。

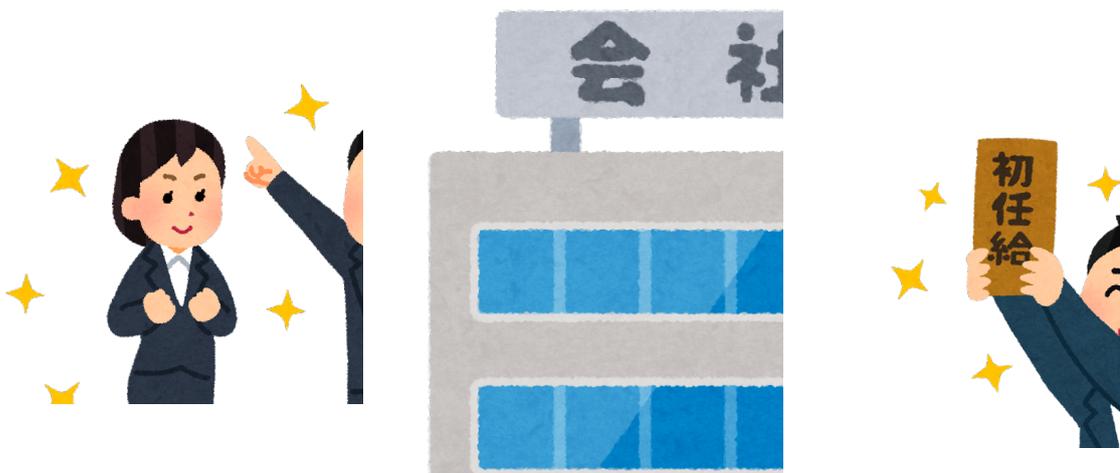
## 人材の採用を行った事業年度と翌事業年度は 税額控除の可能性あり！？「人材確保等促進税制」

「人材確保等促進税制」が令和4年3月決算法人よりスタートします（1年決算法人の場合）。

新たな人材の獲得や人材育成の強化を促しつつ、第二の就職氷河期を生み出さないようにする観点から、令和3年度税制改正により導入が決まった制度です。

かみ砕いて言いますと、新たに雇用した人材への給与が前年よりも伸びた場合、伸びた部分の一定割合を法人税額から控除できるという制度です。人材を雇用した年度と、その翌年度は、要件を満たせばこの税額控除が受けられる可能性があるということです。

しかし、この表現だけだと見誤ってしまう複雑なルールもありますので、解説していきたいと思います。



### 1. 要件があります

まずは、青色申告法人であることが必要です。そして、新たに雇用した従業員に支給する給与が、前年比で2%以上増加していなければいけません。

新たに雇用した従業員に支給する給与とは、従業員を雇用した日から1年以内に支給する給与を言います。次ページの図をご覧くださいとイメージしやすいと思います。

	前年度（令和2年度）														
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
新卒採用者A R2.4採用															
新卒採用者B R3.4採用	雇用開始														
中途採用者C R2.6採用													雇用開始		
中途採用者D R2.12採用			雇用開始												
中途採用者E R3.5採用															
中途採用者F R3.7採用									雇用開始						
中途採用者G R1.10採用															
中途採用者H R3.5採用														雇用開始	
中途採用者I R3.5採用															

（経済産業省「人材確保等促進税制御利用ガイドブック」より）

図の例では

$$\frac{\text{《今年度》（赤色部分の給与等合計）} - \text{《前年度》（青色部分の給与等合計）}}{\text{《前年度》（青色部分の給与等合計）}} \geq 2\%$$

であれば、1つの要件を満たすことになります。

新規雇用者は、必ずしも新卒でなくても中途採用でも構いません。また、複数の新規雇用者がいなくとも、例えば上図のDさん（上から4人目）だけの雇用でも要件を満たす可能性はあるわけです。

ただし、これらの新規雇用者は、雇用保険の一般被保険者に限られます。

## 2. 法人税額から控除できる額は？

実際に控除できる税額は、

$$\text{（申告年度の赤色部分の給与等合計）} \times 15\% \text{（※上乗せ要件に該当する場合20\%）}$$

となります。ひとくちに赤色部分と表現しましたが、この計算の際は雇用保険の一般被保険者でない新規雇用者の給与等も計算に含めるところが注意点です。

※教育訓練費の額が前年度より20%以上増えている場合には、この税額控除の割合が15%から20%になります。教育訓練費の額とは、職務に必要な技術や知識を習得・向上させるための研修費等を指します。役員に対するものは除かれます。

税額控除の額は給与総額の伸びを上限としていたり、法人税額の20%が限度とされていたりして、必ずしも全額が控除できるわけではありません。(ガイドブックP8参照)

ただ、法人税額が少なくなるということは、法人税額を課税標準としている地方税に関しても、連動して低く計算されますので、実際には法人税額の減少分以上の節税効果があります。

### 3. 所得拡大税制（賃上げ税制）と選択適用

所得拡大税制（賃上げ税制）と呼ばれている制度も残っています。適用は、この人材確保等促進税制との選択適用となっていますので、どちらか一方しか利用できません。

### 4. 最後に

人材の採用は、税金を安くするために行うものではありませんが、人材を確保した結果、この制度がうまく活用でき、会社の税金負担が少なくなればいいですね。

研修費については、前年度の研修費と今年度の研修費をあらかじめ期中から把握しておく、上乗せ要件をクリアできるような研修計画を整えることは想定できそうです。

ここには記載しきれなかった細かな注意点があります。制度が活用できそうな場合は早めに準備をすすめることが必要となってきそうです。

経済産業省のサイトに要件や用語の意義などが詳しく記載されています。

#### 経済産業省「人材確保等促進税制」御利用ガイドブック



[https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/pdf/jinzai\\_kakuhotousokushinzeisei20220204gb.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/pdf/jinzai_kakuhotousokushinzeisei20220204gb.pdf)

#### 経済産業省「人材確保等促進税制」よくあるご質問 Q&A集



[https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/pdf/jinzai\\_kakuhotousokushinzeisei20220204faq.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/pdf/jinzai_kakuhotousokushinzeisei20220204faq.pdf)