

2018年11月16日更新

**中小企業向け
所得拡大促進税制
よくあるご質問 Q&A 集**

I. よくあるご質問（平成 29 年度と同様）

- Q 1. 本制度の利用に際し、事前に認定を受けたり、書類の提出・届出を行う必要はあるか。
- A 1. 税務申告より前に特段の手続きを行う必要はありません。ただし、本制度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雇用者給与等支給増加額、控除を受ける金額及びその金額の計算に関する明細書を添付する必要があります。（租法 10 の 5 の 4⑤、42 の 12 の 5⑤）
- Q 2. 白色申告書を提出している場合であっても、本制度の適用を受けることができるのか。
- A 2. 本制度は、適用年度において青色申告書を提出している法人又は個人事業主が対象となりますので、青色申告書を提出していない場合（白色申告書を提出している場合）には適用を受けることができません。（租法 10 の 5 の 4②、42 の 12 の 5②）
- Q 3. 国内雇用者とは。
- A 3. 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です。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、個人事業主と特典の関係のある者は含まれません。（租法 10 の 5 の 4③一、42 の 12 の 5③二、租法施行令 5 の 6 の 4⑥、27 の 12 の 5④）
- Q 4. 役員とは。
- A 4. 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。（法法 2 十五、法令 7）
注）「使用人兼務役員」については、使用人としての給与分についても計算の対象にはなりません
- Q 5. 特典関係者とは。
- A 5. 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典関係者に含まれます。（租法施行令 5 の 6 の 4⑤、27 の 12 の 5③）
- Q 6. 給与等とは。
- A 6. 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（給与所得となる給与）をいいます。（租法 10 の 5 の 4③二、42 の 12 の 5③三、所法 28①）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、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。）のみを対象として計算する等、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している場合は、給与等に含めることが認められます。（租通 10 の 5 の 4-2、42 の 12 の 5-1 の 2）
- Q 7. 雇用者給与等支給額（給与総額）とは。
- A 7. 適用年度の「全ての国内雇用者」に対する給与等の総額をいいます。継続雇用者に限定されません。（租法 10 の 5 の 4③三、42 の 12 の 5③四）

Q8. 比較雇用者給与等支給額とは。

A8. 比較雇用者給与等支給額とは、適用年度の前事業年度の雇用者給与等支給額をいいます。なお、前事業年度の月数と適用年度の月数とが異なる場合は、「Q27」をご参照ください。（租法10の5の4③四、42の12の5③五、租法施行令5の6の4⑦⑧、27の12の5⑤⑥）

Q9. 給与等の増加額とは。

A9. 「給与等の増加額 = 雇用者給与等支給額 - 比較雇用者給与等支給額」です。

Q10. 年度の途中、月の途中で役員になったものなどはどのように扱えばよいか。

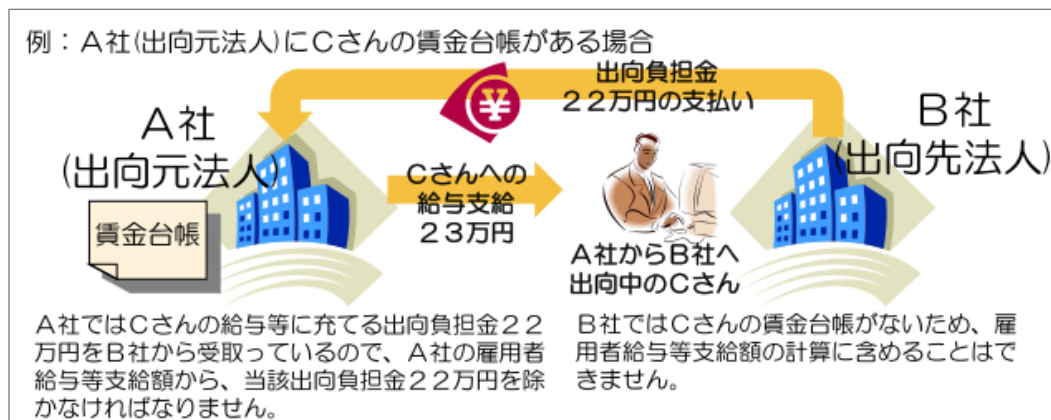
A10. 本税制は使用人に対する制度ですので、役員分の給与は除き、使用人に該当する期間の給与のみ計算の対象となります。（租法10の5の4③一、三、42の12の5③二、四）

Q11. 一時的に海外で働いている者等はどうに取り扱えばよいか。

A11. 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場合でも、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、海外で勤務をしても国内雇用者に該当します。（租法10の5の4③一、42の12の5③二、租法施行令5の6の4⑥、27の12の5④）

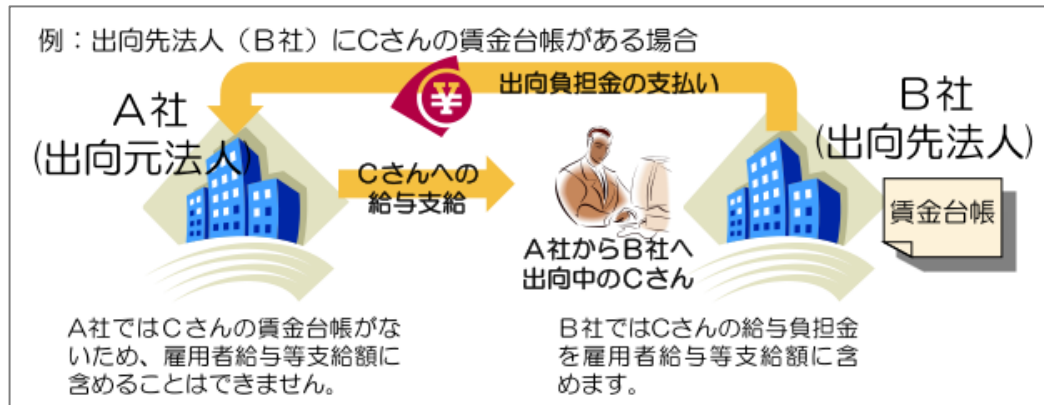
Q12. 出向元法人における出向者の取扱いについて。

A12. 「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条第一項一号に規定する本店等を含む。)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。（租通10の5の4-4、42の12の5-2(2)）



Q13. 出向先法人における出向者の取扱いについて。

A13. 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。)(租通10の5の4-4、42の12の5-3)



Q14. 雇用者給与等支給額の詳しい内容を知りたい。

A14. 雇用者給与等支給額とは、国内雇用者に対して支給する俸給、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の額で、当該適用年度において損金算入される金額をいいます。ただし、役員の特典関係者や使用人兼務役員に対して支給する給与や退職手当は除かれます。また、給与等に充てるため他の者（当該法人等との間に連結完全支配関係がある他の連結法人を含みます）から支払を受ける金額がある場合には、その金額を控除する必要があります。(租法10の5の4③一二三、42の12の5③二三四、租法施行令5の6の4⑤⑥、27の12の5③四)

◆給与等に含まれるものの例：賃金、勤勉手当、残業手当など給与所得とされるもの

◆給与等に含まれないものの例：退職手当など給与所得とされないもの

※注 決算賞与については、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ます。

※注 通勤手当を含むなど、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を計算している場合は、認められます。(租通10の5の4-2、42の12の5-1の2)

Q15. 残業手当や休日出勤手当、職務手当等のほか地域手当、家族（扶養）手当、住宅手当などの手当は本制度の対象となる給与等に該当するのか。

A15. 本制度の対象となる給与等は、適用年度の「全ての国内雇用者」に対する「給与等」の総額をいいます（⇒Q7）。この「給与等」とは、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（給与所得となる給与）をいいます（⇒Q6）が、おたずねの手当は原則として給与所得となることから、給与等の対象となります。例外として、次のような手当は給与所得の対象外となるため、給与等には該当しないこととなります。

(1) 通勤手当のうち、一定金額以下のもの

(2) 転勤や出張などのための旅費のうち、通常必要と認められるもの

(3) 宿直や日直の手当のうち、一定金額以下のもの

詳しくは国税庁HP（※）及び最寄りの税務署にご確認ください。

※<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2508.htm>

Q16. 次のそれぞれの場合におけるそれぞれの金額は、給与等の金額に含まれるのか。

- ・給与所得となる手当を商品券で支給した場合の商品券の券面額
- ・給与所得となる食事代の手当をお食事券で支給した場合のお食事券の券面額

A16. いずれも、給与等の金額に含まれます。現金か商品券かなど、支給の形態は問いません。

Q17. 未払給与、前払給与はどの事業年度の雇用者給与等支給額に含まれるのか。

A17. 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ものの、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。

Q18. 未払計上しているが損金に算入される期末賞与(給与のうち臨時的なもの)はどのように扱えばよいか。

A18. 当税制では各事業年度に損金算入される国内雇用者に対する給与等の支給額を算出します。そのため、会計上前年度に未払計上した場合において税務上も損金算入が認められる給与等については、前年度の給与等支給額に加えます。逆に会計上未払計上した場合であっても税務上損金算入が認められない給与等については、実際に損金算入される年度の雇用者給与等支給額に加えます。(法令 72 の 3)

Q19. 雇用者給与等支給額・比較雇用者給与等支給額・継続雇用者給与等支給額・継続雇用者比較給与等支給額における月数調整や、継続雇用者の判定において、月数が 1 月に満たない端数が発生した場合にはどうするのか。

A19. 1 月として計算します。(租法 10 の 5 の 4 ④、42 の 12 の 5 ④)

Q20. 連結法人の場合、各要件の適否について連結グループ全体で計算するのか、それとも連結親法人及び連結子法人ごとに個別に計算するのか。

A20. ここで言う連結法人とは、法人税法第 2 条第 12 号の 7 の 2 に該当する法人をいいます。該当する場合は、連結グループ全体で計算します。(租法 68 の 15 の 6)

Q21. 適用年度とその適用年度開始の日前 1 年以内に開始した各事業年度に、「事業主都合による離職者」がないことなどの要件はあるか。

A21. 本制度には上記のような要件はありませんので、雇用者給与等支給額の増加等の適用要件を満たせば、事業主都合による離職者がいる年度(①人員整理、事業の休廃止等による解雇②事業主の勧奨等による任意退職があった場合等)においても、本制度の利用は可能です。

Q22. 中小企業者等に該当する要件は何か。

A22. 資本金の額又は出資金の額が 1 億円以下の法人でその発行済株式又は出資の総数又は総額の一定割合(1 つの法人により 50%又は複数の法人合計で 3 分の 2)以上を大規模法人(資本金の額が 1 億円超の法人、その他一定の法人)に所有されていない法人、及び資本若しくは出資を有しない法人又は個人で、常時使用する従業員の数が 1,000 人以下のものをいいます。(租法 10③、42 の 4③、租法施行令 5 の 3⑨、27 の 4⑫)

なお、平成 31 年 4 月 1 日以降に開始する事業年度では、その事業年度開始の日前 3 年以内に終了した各事業年度(基準年度)の所得の金額の年平均が 15 億円を超える法人は、この中小企業者等から除外されるため、適用条件が大企業と同様になります。

Q23. 中小企業者等に該当するかどうかの判定の時期はいつか。

A23. 中小企業者等に該当するかどうかは、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)の現況によって判定するものとされています。(租通 10 の 5 の 4-1、42 の 12 の 5-1)

Q24. 給与等支給額から控除する必要のある、給与等に充てるため他の者から支払いを受けた金額にはどのようなものがあるか。

A24. 給与等支給額から控除する「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を含む。）から支払いを受けた金額」には、例えば、次に掲げる金額が含まれます。

- (1) 雇用保険法施行規則第 110 条に規定する特定就職困難者コース助成金、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第 6 条の 2 に規定する特定求職者雇用開発助成金など、労働者の雇入れ人数に応じて国等から支給を受けた助成金の額。
- (2) 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」という。）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う。以下同じ。）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う。以下同じ。）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。

Q25. 国内雇用者に対する給与等の支給額から除外する助成金には具体的にはどのようなものが含まれるのか。

A25. 雇用保険法施行規則第 110 条に規定する特定就職困難者コース助成金、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第 6 条の 2 に規定する特定求職者雇用開発助成金など、労働者の雇入れ人数に応じて国等から支給を受けた助成金です。その他、個別の助成金が含まれるのか等については、経産省の方で断定的にお答えしかねます。最寄りの税務署等にご相談ください。

Q26. 雇入れ助成金などと本制度を同一年度で併用することはできるのか。

A26. 助成金と本制度を同一年度で併用することは可能です。ただし、本制度上、「雇用者給与等支給額」「比較雇用者給与等支給額」等には、その給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額は含まれないため、実際に支給した額から助成金の支給額を控除して、要件の判定や控除を受ける金額の計算を行うことになります。

Q27. 過去の確定申告に係る分について適用は可能か。

A27. 申し訳ありませんが、適用できません。

Q28. 合併・分割した場合は適用可能か。

A28. 要件を満たせば適用可能です。基本的に、適用年度の雇用者給与等支給額と比較するので、比較雇用者給与等支給額は雇用者給与等支給額に合わせる形で調整します。したがって、合併における比較雇用者給与等支給額の計算は、適用年度の合併によって増加した被合併法人に係る給与等支給額に相当する分を加算調整します。一方で、分割における比較雇用者給与等支給額の計算は、適用年度の分割によって減少した切り離された事業の国内雇用者に係る給与等支給額に相当する部分（分割に伴い移転した従業員の数に基づいて計算）を減算調整します（分割承継法人の場合は加算調整）。また、適用年度における合併・分割に係る新設法人は適用できません。

Q29. 前事業年度の月数と適用年度の月数とが異なる場合の比較雇用者給与等支給額の扱いはどうなるのか。

A29. 前事業年度の月数によって計算方法が異なります。(租法施行令 27 の 12 の 5⑤⑥)

- (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月に満たない場合)
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の雇用者等給与支給額に適用年度の月数を乗じて、これを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で除して計算した金額を比較雇用者給与等支給額とします。

【例】前々事業年度：平成29年1月～平成29年12月(12か月決算)

前事業年度：平成30年1月～平成30年3月(3か月決算)

適用年度：平成30年4月～平成31年3月(12か月決算)

→比較雇用者給与等支給額=(前々事業年度+前事業年度の雇用者給与等支給額)×12÷(12+3)

- (2) 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か月以上の場合)
前事業年度の雇用者給与等支給額に適用年度の月数を乗じて、これを前事業年度の月数で除して計算した金額を比較雇用者給与等支給額とします。

【例】前事業年度：平成29年10月～平成30年3月(6か月決算)

適用年度：平成30年4月～平成31年3月(12か月決算)

→比較雇用者給与等支給額=前事業年度の雇用者給与等支給額×12÷6

- (3) 前事業年度の月数が適用年度の月数を超える場合
前事業年度の雇用者給与等支給額に適用年度の月数を乗じて、これを前事業年度の月数で除して計算した金額を比較雇用者給与等支給額とします。

【例】前事業年度：平成29年4月～平成30年3月(12か月決算)

適用年度：平成30年4月～平成30年9月(6か月決算)

→比較雇用者給与等支給額=前事業年度の雇用者給与等支給額×6÷12

詳しくは、[ガイドブック](#)をご参照ください。

Q30. 給与の支給対象月と支給月が異なる場合、例えば支給月が支給対象月の翌月となっている場合において、継続雇用者はどのように判断すれば良いか。

A30. 継続雇用者とは、適用年度およびその前事業年度の各月分の給与等の支給を受けた国内雇用者を行います。したがって、支給月が支給対象月の翌月となっている場合には、支給対象月が適用年度である当期と前期の全ての月分あるかどうかにより判断することになります。

Ⅱ. よくあるご質問(主に、29年度との変更点)

Q31. 継続雇用者とは。(注：旧所得拡大促進税制と定義について変更があります)

A31. 以下の全てを満たす者です。(租法10の5の4③五、42の12の5③六、租法施行令5の6の4⑩、27の12の5⑩、租法施行規則5の12②、20の10②)

- ① 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る
- ② 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る
- ③ 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

Q32. 一般被保険者とは。

A32. 雇用保険の適用事業に雇用される労働者であって、1週間の所定労働時間が20時間未満である者等（雇用保険法の適用除外となる者）以外は、原則として、被保険者となります。「一般被保険者」とは、「被保険者」のうち、高年齢被保険者（65歳以上の被保険者）、短期雇用特例被保険者（季節的に雇用される者）、日雇労働被保険者（日々雇用される者、30日以内の期間を定めて雇用される者）以外の被保険者のことをいいます。（雇用保険法60の2①）
詳細は厚生労働省またはハローワークにお問い合わせください。

Q33. 継続雇用者給与等支給額とは。

A33. 雇用者給与等支給額のうち、継続雇用者に係る金額を指します。（租法10の5の4③五、42の12の5③六、租法施行令5の6の4⑩、27の12の5⑭）

Q34. 高年齢雇用安定法に基づく継続雇用者とは。また、高年齢雇用安定法に基づく60歳以上の継続雇用者について、就業規則にはその旨を記載しているが、雇用契約書や賃金台帳等には記載を行っていない場合どのように扱えばよいか。

A34. 高年齢雇用安定法に基づく継続雇用制度とは、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」9条1項2号に規定する継続雇用制度の対象である者として財務省令で定める者をいい、それを受けて財務省令で定める者とは、その法人等の就業規則において継続雇用制度を導入している旨の記載があり、かつ、次の書類のいずれかにその導入している継続雇用制度に基づき雇用されている者である旨の記載がある場合のその者をいいます。（措令5の6の4⑩、27の12の4⑩、措規5の12②、20の9）

・雇用契約書その他これに類する雇用関係を証する書類

・その法人等の国内に所在する事業所につき作成された労働基準法第108条に規定する賃金台帳
従って、雇用契約書や賃金台帳等には記載を行っていない場合は、高年齢雇用安定法に基づく継続雇用者とはなりません。

なお、高年齢雇用安定法に関する詳細については、最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

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

Q35. 継続雇用者比較給与等支給額とは。

A35. 適用年度の前事業年度等における継続雇用者給与等支給額です。

（租法10の5の4③六、42の12の5③七、租法施行令5の6の4⑫、27の12の5⑮）

Q36. 前事業年度等の月数と適用年度の月数とが異なる場合の継続雇用者比較給与等支給額の扱いはどうなるのか。

A36. 前事業年度等の月数によって計算方法が異なります。（租法施行令27の12の5⑬⑭⑮）

（1）前事業年度等の月数が適用年度の月数に満たない場合

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の継続雇用者等給与支給額に適用年度の月数を乗じて、これを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で除して計算した金額を継続雇用者比較給与等支給額とします。

【例】前々事業年度：平成28年10月～平成29年9月（12か月決算）

前事業年度：平成29年10月～平成30年3月（6か月決算）

適用年度：平成30年4月～平成31年3月（12か月決算）

→継続雇用者比較給与等支給額＝（前々事業年度（12か月）の継続雇用者給与等支給額＋前事業年度（6か月）の継続雇用者給与等支給額）×12÷（12＋6）

(2) 前事業年度等の月数が適用年度の月数を超える場合

前事業年度等の期間うち、適用年度の期間に相当する期間の継続雇用者等給与支給額を継続雇用者比較給与等支額とします。

【例】前事業年度：平成29年4月－平成30年3月（12か月決算）

適用年度：平成30年4月－平成30年9月（6か月決算）

→比較雇用者給与等支給額＝前事業年度のうち平成29年10月～平成30年3月の6か月の継続雇用者給与等支給額

詳しくは、[ガイドブック](#)をご参照ください。

Q37. 継続雇用者が0人の場合は適用できないのか。

A37. 平成30年4月1日以降開始の事業年度については、適用できません。なお、平成29年4月1日～平成30年3月31日に開始する事業年度については、適用できるものの、「継続雇用者の平均給与が前年度比で2%以上増加していること」を要件とする上乗せ措置は適用できません。

Q38. 新規設立で前事業年度がない場合は適用できないのか。

A38. 平成30年4月1日以降開始の事業年度については、適用できません。なお、平成29年4月1日～平成30年3月31日に開始する事業年度については、適用できるものの、「継続雇用者の平均給与が前年度比で2%以上増加していること」を要件とする上乗せ措置は適用できません。

Ⅲ：教育訓練費について

Q39. 教育訓練費とは。

A39. 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であります。具体的には、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、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）などを指します。（租法10の5の4③九、42の12の5③十、租法施行令5の6の4⑤、27の12の5⑤、租法施行規則5の12③④⑤、20の10③④⑤）詳しくは、[ガイドブック](#)をご参照ください。

Q40. 中小企業比較教育訓練費の額とは。

A40. 適用年度の前一年以内に開始した事業年度に損金算入される教育訓練費です。
（租法10の5の4③十一、42の12の5③十二）

Q41. 教育訓練費の上乗せ要件に関して、事前に認定などを受ける必要があるか。

A41. 認定などを受ける必要はありません。

Q42. 財務省令で定められている教育訓練費の定義が、社内の教育訓練費の定義と異なる。計算のし直しが必要か。

A42. 教育訓練費の比較の際には、原則は、財務省令で定められる「教育訓練費の範囲」に基づいて集計していただく必要があります。（租法10の5の4③九、42の12の5③十、租法施行令5の6の4⑤、27の12の5⑤、租法施行規則5の12③④⑤、20の10③④⑤）

ただし、一部の中小企業比較教育訓練費の額の算出に当たっては、企業実態に即した合理的な方法により計算することも認められます。

詳しくは、[ガイドブック](#)をご参照ください。

Q43. 教育訓練中に従業員に支払った給与は教育訓練費に含まれるか。

A43. 法人等が従業員の教育訓練期間中に当該従業員に支払った給与等の人件費は、教育訓練費には含まれません。なお、教育訓練担当部署（人事部、研修部等）に勤務する従業員に支払った給与等の人件費も、教育訓練費には含まれません。

Q44. 教育訓練を受ける従業員に支給する交通費・旅費は、教育訓練費に含まれるか。

A44. 含まれません。

Q45. 自社の役員又は社員を講師として教育訓練を行った場合、講師に支払う人件費や講師料は教育訓練費に含まれるか。

A45. 自社の役員や社員を講師にした場合に支払った人件費や講師料は教育訓練費には含まれません。講師に対する謝金等が教育訓練費となるのは、当該講師を外部から招聘した場合に限られます（子会社などのグループ企業から講師の派遣を受けた場合も対象となります）。

Q46. 自社所有の研修所を改修・修繕した場合、当該改修・修繕費は教育訓練費に含まれるか。

A46. 法人等が取得し所有している研修施設を改修・修繕した場合の費用は、教育訓練費には含まれません。

Q47. 会社が自社の研修施設を取得した場合、当該取得費用は教育訓練費に含まれるか。

A47. 含まれません。当該施設等の減価償却費等も対象となりません。

Q48. 会社の研修所や研修部門の光熱費や維持管理費は教育訓練費に含まれるか。

A48. 含まれません。

・外部講師謝金等

Q49. 外部の法人から講師の派遣を受け、その対価を法人に支払った場合、当該対価は教育訓練費に含まれるか。

A49. 報酬等の対価を直接講師に支払った場合に限らず、法人に対して支払った場合でも、報酬等は教育訓練費に含まれます。

Q50. 教育訓練等の研修プログラムの作製を外部に委託した場合の費用は、教育訓練費に含まれるか。

A50. 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は対象となります。他方で、コンテンツ取得や自社内での作製などに係る費用については対象となりません。

・外部施設等使用料

Q51. 親会社の子会社の施設を賃借して研修を行った場合、その賃借料は親会社の教育訓練費に含まれるか。

A51. 子会社（出資比率等は問いません）を含め、外部の施設を賃借して研修を行った場合に支出した費用は教育訓練費に含まれます。一方、法人等が自ら所有する施設を使用して研修を行った場合に支出した当該施設に係る光熱費や維持管理費は、教育訓練費には含まれません。

Q52. 教育訓練に使用する設備、器具・備品、コンテンツなどをレンタル又はリースした場合の費用は教育訓練費に含まれるか。

A52. 法人等が外部から教育訓練に使用するために設備、器具・備品、コンテンツなどをレンタル・リースした場合の当該レンタル料・リース料は教育訓練費に含まれます。

・研修委託費

- Q53. 出資比率100%の子会社に教育訓練を委託した場合の委託費は教育訓練費に含まれるか。
- A53. 法人等が研修を外部に委託した場合、委託先との資本関係の有無にかかわらず当該研修に係る委託費は教育訓練費に含まれます。したがって、100%子会社に委託した場合でも、その委託費は教育訓練費に含まれます。
- Q54. 民間教育会社や教育機関ではなく、一般の事業会社に教育訓練を委託した場合、当該委託費は教育訓練費に含まれるか。
- A54. 委託先が教育訓練を業としていない会社であっても、実態として教育訓練を行うのであれば、委託費は教育訓練費に含まれます。

・外部研修参加費

- Q55. 社員を国内外の大学院コース等に参加させるに場合に、大学院等に支払う費用は教育訓練費に含まれるか。
- A55. 法人等が使用人の職務の遂行に必要な知識・技術を習得させるために大学院等に留学させる場合の授業料等聴講に要する費用や教科書等の費用で大学院等に支払われる費用は教育訓練費に含まれます。ただし、留学期間中に支払う人件費や旅費、住居費、学資金等、聴講とは直接関係ない費用は教育訓練費には含まれません。また、大学等への通学・留学費用であっても単に学士取得やキャリアアップ等を目的としているなど、使用人が個人として負担すべき費用（所得税法上給与に該当するもの）を法人等が肩代わり負担している場合の当該費用は、教育訓練費には含まれません。
- Q56. 従業員が資格・検定試験を受験する際に支払った受験料を法人等が負担した場合、当該負担金は教育訓練費に含まれるか。
- A56. 使用人の職務の遂行に必要な知識・技術を習得させるための教育訓練の一環として、資格・検定試験を受験させた場合、その費用は教育訓練費に含まれます。
- Q57. 例えば、社員が資格を取得した場合に法人等が社員に支払う報奨金は教育訓練費に含まれるか。
- A57. 含まれません。
- Q58. 組合が組合員である法人等から集めた賦課金でその組合員の使用人に対して教育訓練等を実施した場合の当該賦課金は、その組合員である法人等の教育訓練費に含まれるか。
- A58. 組合員である法人等が負担する賦課金の性質によります。例えば、組合が主催する教育訓練に組合員である法人等が賦課金の名目でその対価を支払ってその使用人を参加させる場合、その支払った費用は、組合員たる法人等の教育訓練費に含まれます。

・教科書その他教材費

- Q59. 会社が自ら教科書や教育訓練用コンテンツを製作した場合に支出した人件費、材料（備品・消耗品）購入費、複写・印刷費等の費用は教育訓練費に含まれるか。
- A59. 含まれません。
- Q60. eラーニングの購入・開発費用は教育訓練費の対象となるか。
- A60. 教育訓練用のコンテンツの使用料は対象となります。一方、ソフトウェアの購入費など取得に要する費用や開発費用については対象になりません。
- Q61. 会社の教育訓練担当部署が、教育訓練プログラム等を作成するために内部検討資料として書籍を購入した場合、当該購入費は教育訓練費に含まれるか。
- A61. 教材費や教科書等は含まれません。

・助成金の給付を受けた費用の取扱い

Q62. 教育訓練費の対象となる費用の中に、助成金の給付を受けた費用がある場合、教育訓練費をどのように計算すればよいのか。

A62. 教育訓練費の計算の際には、教育訓練費に充てるため他の者から支払いを受ける金額がある場合には、当該金額を控除する必要があるため、国等から支給を受けた助成金の額は除外します。

・中小企業比較教育訓練費の額

Q63. 過去1年分の教育訓練費の額（中小企業比較教育訓練費の額）はどのように算出したらよいのか。

A63. 適用年度の開始の日の前一年以内に開始した各事業年度の教育訓練費の合計額を当該一年以内に開始した各事業年度の数で除して算出します。なお、適用年度の開始の日の前一年以内に開始した事業年度の月数が適用年度と異なる場合は、次の計算により教育訓練費を適用年度のベースに合わせます。

計算式：その異なる事業年度の教育訓練費の額×適用年度の月数÷その異なる事業年度月数
(月数は暦によって計算し、一月に満たない端数を生じたときは、これを一月とします。)

Q64. 法人グループが連結納税を選択している場合、教育訓練費をどのように算出すればよいのか。

A64. 連結法人各々で教育訓練費を算出し、それをすべて足し上げた教育訓練費の額の合計額と、同様の方法で算出した中小企業比較教育訓練費の額の合計額とを用いて本税制の適用を判断することになります。

Q65. 確定申告に際し、教育訓練費の算出の根拠となる資料の提出は必要か。

A65. 様式は自由ですが、「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」を添付する必要があります。これは、適用年度に係る対象費用の書類だけでなく、前事業年度に係るこれらの書類も提出する必要があります。(租法施行令5の6の4⑩、27の12の5⑩、租法施行規則5の12⑥、20の10⑥)

Q66. 添付する明細書のイメージは。

A66. 「教育訓練費」の明細書等の様式は自由となっています。ガイドブックで明細書例を示しておりますので、以下ご確認ください。

詳しくは、[ガイドブック](#)をご参照ください。

IV：経営力向上計画について

Q67. 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。

A67. ガイドブックをご確認のうえ、必要な手続きを行ってください。なお、「継続雇用者給与等支給額が継続雇用者比較給与等支給額と比べて2.5%以上増加」の要件も必ず満たす必要があります。

詳しくは、[ガイドブック](#)をご参照ください。

Q68. 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のか。

A68. 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、別途通常の措置または教育訓練費要件による上乗せ措置をご検討ください。

詳しくは、[ガイドブック](#)をご参照ください。

- Q69. 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か。
- A69. 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 (<http://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/>) をご確認ください。
- Q70. 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。
- A70. 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。
- Q71. 経営力向上計画の認定が要件となっている他の税制措置との併用はできるのか。
- A71. 経営力向上計画の認定が要件となっている他の税制措置（固定資産税の特例措置や中小企業経営強化税制）との併用は可能です。