

中小企業向け 所得拡大促進税制 ご利用ガイドブック

-平成30年4月1日以降開始の事業年度用-
(個人事業主は令和元年分以降用)

目次

中小企業向け所得拡大促進税制の概要	2
制度の詳細（通常の場合）	3
制度の詳細（上乗せ措置を利用する場合）	6
上乗せ要件① 教育訓練費増加要件	7
上乗せ要件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	25

中小企業向け所得拡大促進税制の概要

(平成30年4月1日以降開始の事業年度)

所得拡大促進税制は、青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、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。

平成30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元年分）からは制度が大きく変更されますので、本ガイドブックでは改正後の制度について解説します。

制度の概要（H30.4.1～R3.3.31までに開始される事業年度が対象）

【通常】

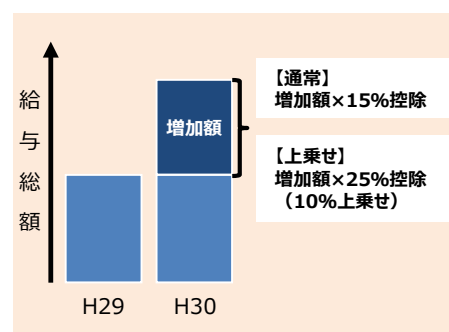
継続雇用者給与等支給額※¹が前年度比で1.5%以上増加した場合

➡ 給与総額※²の前年度からの増加額の **15%を税額控除**。

【上乗せ】

継続雇用者給与等支給額が前年度比で2.5%以上増加し、かつ、一定の要件※³を満たす場合

➡ 給与総額の前年度からの増加額の **25%を税額控除**。



※給与等支給額が前年度より増加していることが前提となります。

※通常・上乗せいずれの場合においても、税額控除額は法人税額の20%が上限。

※1 継続雇用者給与等支給額

継続雇用者（前年度の期首から適用年度の期末までの全ての月分の給与等の支給を受けた従業員のうち、一定の者）に支払った給与等の総額。

※2 給与総額（雇用者給与等支給額）

継続雇用者に限定しない、全ての国内従業員に支払った給与等の総額（役員等に支払った給与等は除く。）。

※3 一定の要件

以下のいずれかを満たす場合。

①教育訓練費が前年度比で10%以上増加していること

②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、経営力向上が確実に行われていること

👉 詳しくは、次のページ以降をご覧ください。

(参考) これまでの制度からの主な変更点

■ 適用の要件

・ 基準年度（H24年度）の給与総額と比べて、適用年度において一定割合増加していること

➡ **廃止**

・ 平均給与等支給額が前年度以上

➡ **「継続雇用者給与等支給額が前年度比1.5%以上増加」に変更**（「継続雇用者」の定義を見直し、計算方法を簡素化）

■ 税額控除

・ 基準年度からの給与総額の増加額の10%（一部22%）

➡ **前年度からの給与総額の増加額の15%(通常)/ 25%(上乗せ)**

制度の詳細(通常の場合)

◆通常： 給与等の増加額の15%を税額控除

税額控除額

適用の要件（P.4）を満たす場合、**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の15%を税額控除**します。ただし、調整前法人税額（個人事業主の場合は調整前所得税額）の**20%**が上限です。

（租法10の5の4②、42の12の5②）

国内雇用者に支払った給与等の総額について、適用年度において前事業年度から増加した金額の**15%**を税額控除します。



国内雇用者（租法10の5の4③一、42の12の5③二、租法施行令5の6の4⑤⑥、27の12の5③④）

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。国内雇用者には、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。さらに詳しいことは「よくあるご質問 Q & A 集」に掲載しています。

雇用者給与等支給額（租法10の5の4③三、42の12の5③四）

適用年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額です。

比較雇用者給与等支給額（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）

前事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額です。

【税額控除の計算例】

雇用者給与等支給額 （適用年度）	110,000,000円
比較雇用者給与等支給額 （前事業年度）	100,000,000円
給与等の増加額	10,000,000円
給与等の増加額×15%	1,500,000円

例 1）調整前法人税額が8,000,000円の場合

税額控除額の上限は、
 $8,000,000円 \times 20\% = 1,600,000円$
となるため、1,500,000円の税額控除

例 2）調整前法人税額が6,000,000円の場合

税額控除額の上限は、
 $6,000,000円 \times 20\% = 1,200,000円$
となるため、1,200,000円の税額控除

制度の詳細(通常の場合)

◆通常： 給与等の増加額の15%を税額控除

適用の要件

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1.5%以上増加していること。

(租法10の5の4②、42の12の5②)

継続雇用者に支払った給与等の総額について、適用年度において前事業年度と比べて1.5%以上増加していることが適用の要件です。



継続雇用者 (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5⑬、租法施行規則5の12②、20の10②)

以下の全てを満たす者を指します。

- 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

☞ さらに詳しい判断方法については次のページに掲載しています。

継続雇用者給与等支給額 (租法10の5の4③五、42の12の5③六、租法施行令5の6の4⑪、27の12の5⑭)

継続雇用者に対する適用年度の給与等の支給額です。

継続雇用者比較給与等支給額 (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)

継続雇用者に対する前事業年度の給与等の支給額です。

ポイント

税額控除額は、「国内雇用者」の給与等支給額の前事業年度からの増加額をもとに算定しますが、税制適用の要件の判断にあたっては、「継続雇用者」の給与等支給額が前事業年度比で1.5%以上増加しているかを確認します。



継続雇用者について

継続雇用者とは、以下の全てを満たす者を指します。

- 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

※ 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2①一）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。

- 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

※「継続雇用制度」対象者は、高年齢者雇用安定法に基づくものに限ります。具体的には、就業規則に「継続雇用制度」を導入している旨の記載があり、かつ雇用契約書が賃金台帳等のいずれかに、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ことが条件です。

(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5⑬、租法施行規則5の12②、20の10②)

前事業年度の期首から適用年度の期末までの期間の全ての月分の給与等の支給を受けており、一般被保険者であった者（高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象者は除きます）が継続雇用者となります。



継続雇用者に該当しない者の例

- ・ 前事業年度または適用年度の途中で採用された者、退職した者
- ・ 前事業年度または適用年度の全てまたは一部の期間において産休・育休等により休職しており、その間給与等の支給がない月があった者（「産休・育休手当」等は給与等に含まれると解されるため、注意が必要です。）。
- ・ 前事業年度または適用年度の全てまたは一部の期間においてパート・アルバイト・時短勤務等により、雇用保険の一般被保険者でなかった者。
- ・ 前事業年度の開始以降適用年度の終了までの間に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た者。

【継続雇用者給与等支給額の算出イメージ】

		前事業年度(平成29年度)													適用事業年度(平成30年度)													
氏名	備 考	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	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			
A	28年以前より正社員	一般被保険者																										継続 雇用者
B	29年4月に入社	一般被保険者																										継続 雇用者
C	30年1月に入社											一般被保険者																非継続 雇用者
D	30年6月に退社	一般被保険者																										非継続 雇用者
E	29年10月までアルバイト 29年11月から正社員	一般被保険者ではない									一般被保険者																	非継続 雇用者
F	29年4月よりアルバイト	一般被保険者ではない																										非継続 雇用者
G	30年6月から休職(有給)	一般被保険者																休職者(給与の支給あり)										継続 雇用者
H	30年10月から産休(無給)	一般被保険者													休職者(給与の支給なし)										非継続 雇用者			
I	29年9月に退社 20年4月に再雇用	一般被保険者										一般被保険者													非継続 雇用者			
J	30年4月に60歳定年退職 30年5月から雇用継続制度	一般被保険者															継続雇用制度対象者											非継続 雇用者
K	30年10月に65歳定年退職 30年11月から高齢年齢被保険者	一般被保険者													高齢年齢被保険者										非継続 雇用者			
		黄色部分のみが対象者													黄色部分のみが対象者													
継続雇用者の給与等支給額		継続雇用者の給与等支給額(前事業年度)													継続雇用者の給与等支給額(適用年度)													5

制度の詳細(上乘せ措置を利用する場合)

◆ 上乘せ： 給与等の増加額の25%を税額控除（10%上乘せ）

税額控除額

適用の要件を満たす場合、**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の25%を税額控除**します。ただし、調整前法人税額（個人事業主の場合は調整前所得税額）の**20%**が上限です。

（租法10の5の4②、42の12の5②）

適用の要件

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%以上増加しており、かつ、以下のいずれかを満たすこと

- ① 適用年度における教育訓練費の額が前事業年度における教育訓練費の額と比べて**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

（租法10の5の4②一、二、42の12の5②一、二）

教育訓練費（租法10の5の4③九、42の12の5③十、租法施行令5の6の4⑱、27の12の5⑱、租法施行規則5の12③④⑤、20の10③④⑤）

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で一定のものを指します。

👉 詳しくは、7～10ページに掲載しています。

経営力向上計画

中小企業等経営強化法第13条第1項に規定する経営力向上計画のことです。

👉 詳しくは、11～20ページに掲載しています。

経営力向上が確実に行われたこと

中小企業等経営強化法第2条10項に規定する経営力向上が確実に行われたことを指します。

👉 詳しくは、11～20ページに掲載しています。

※ 通常の場合と共通の用語については、3～5ページに掲載しています。

ポイント

上乘せ措置の適用を受ける場合、「継続雇用者の給与等支給額が前事業年度と比べて**2.5%**以上増加」を満たし、かつ、①教育訓練費増加要件／②経営力向上要件のいずれかを満たす必要があります。

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。

それぞれの詳しい手続等については、次のページ以降をご覧ください。



制度の詳細(上乗せ措置を利用する場合)

上乗せ要件① 教育訓練費増加要件

ここでは、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「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」の要件も満たす必要があります。



上乗せ措置の適用の要件（再掲）

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%**以上増加しており、かつ、以下のいずれかを満たすこと

- ① 適用年度における教育訓練費の額が前事業年度における教育訓練費の額と比べて**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なされていること

(租法10の5の4②一、二イ、42の12の5②一、二イ)

教育訓練の対象者

法人又は個人のその事業に係る国内雇用者。ただし、以下の者は対象外です。

- (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（国内雇用者ではないため対象外となります。）

(租法10の5の4③九、42の12の5③十)

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(上乗せ措置を利用する場合)

上乗せ要件① 教育訓練費増加要件

対象となる教育訓練費の範囲

(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)

- 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、食費等を含む))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む)
- 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(上乗せ措置を利用する場合)

上乗せ要件① 教育訓練費増加要件

対象となる教育訓練費の範囲

(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除する。)
- 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く。)

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む)
- (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

(租法施行令5の6の5⑯、27の12の5⑰、
租法施行規則5の12⑥、20の10⑥)

- (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

(参考) 中小企業比較教育訓練費の計算方法について

中小企業比較教育訓練費の額は、「適用年度の前事業年度の教育訓練費の額」となりますが、中小企業比較教育訓練費について、外部講師等の報酬や旅費、教育訓練等を行うための施設や備品等の賃借料など、教育訓練費に該当するものと該当しないものを区分して管理又は会計処理がされていなかった場合が考えられます。そのような場合において、**平成29年度の教育訓練費を用い中小企業比較教育訓練費の額を計算する際には、当該年度分の教育訓練費について、教育訓練費を包含する費用について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。**

ただし、適用年度の教育訓練費の額の計算については、財務省令に定める教育訓練費により計算する方法以外は認められませんのでご注意下さい。

教育訓練費と中小企業比較教育訓練費の算出方法

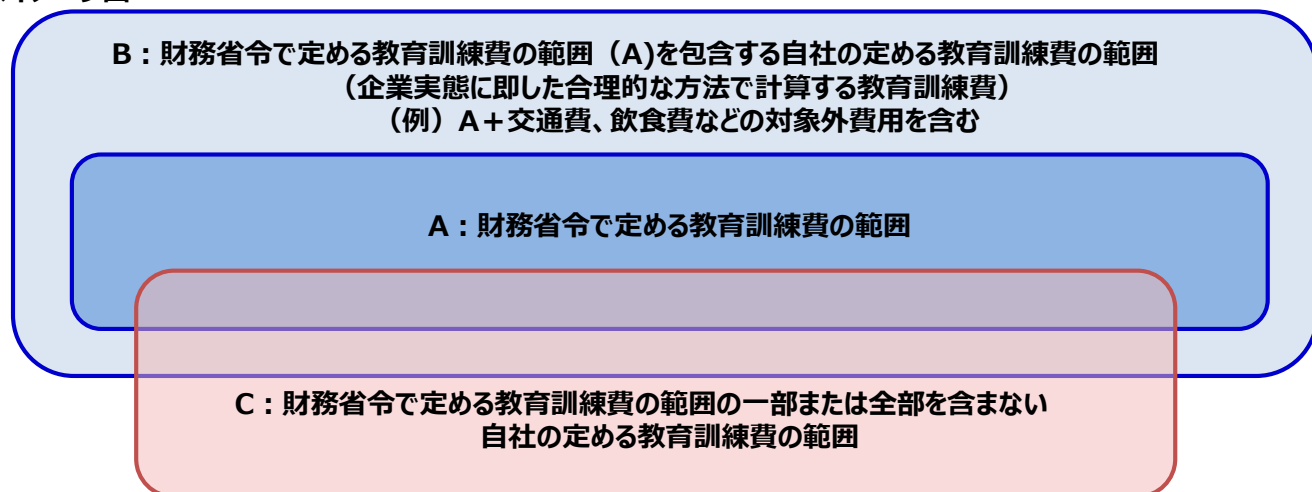
【ケース1】 中小企業比較教育訓練費を財務省令に基づき計算する方法

中小企業比較教育訓練費は、財務省令で定める教育訓練費の範囲（イメージ図のA）で計算。

【ケース2】 中小企業比較教育訓練費を企業実態に即した合理的な方法で計算する方法

中小企業比較教育訓練費は、財務省令で定める教育訓練費の範囲を包含する自社の定める教育訓練費の範囲（イメージ図のB）で計算することが可能。ただし、**平成29年度の中小企業比較教育訓練費のみ当該方法での計算が可能です。**財務省令で定める教育訓練費の範囲の一部または全部を含まない自社の定める教育委訓練費の範囲（イメージ図のC）で計算することは認められません。

※イメージ図



<適用年度毎の教育訓練費及び中小企業比較教育訓練費の計算例>

適用年度	平成30年度	令和元年度
教育訓練費	平成30年度のA	令和元年度のA
中小企業比較教育訓練費	平成29年度のAもしくはB	平成30年度のA

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「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」の要件も満たす必要があります。



上乗せ措置の適用の要件（再掲）

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%**以上増加しており、かつ、以下のいずれかを満たすこと

- ① 適用年度における教育訓練費の額が前事業年度における教育訓練費の額と比べて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なされていること

(租法10の5の4②一、二□、42の12の5②一、二□)

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。

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



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。

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

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

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により、経営力向上が確認できることが要件です。

- ☞ 経営力向上報告書の作成・提出方法及び経営力向上の確認方法については、19ページに掲載しています。

ステップ3

税務申告書に、①認定を受けた経営力向上計画（変更の認定を受けている場合は変更後のもの）の写し（コピー）、②経営力向上計画の認定書の写し（コピー）、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

事業分野別指針	認められる指標
全て	労働生産性、売上高経常利益率、付加価値額※

※指針によっては、これらの指標のうちいずれかのみが規定されています。

② ①の他、事業分野別指針ごとに認められる指標

事業分野別指針	認められる指標
自動車整備業分野	点検整備入庫台数増加率
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

(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共通で認められる指標

事業分野別指針	認められる指標	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)は含まないものとする。
	◆ 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に認められる指標

事業分野別指針	認められる指標	実績値欄の記入内容
自動車整備業分野	◆ 点検整備入庫台数増加率	点検整備入庫台数
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	$1 - \text{職員の離職率}$
	◆ 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する。

(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に認められる指標

事業分野別指針	認められる指標	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



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	認められる指標	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	◆ 点検整備入庫台数増加率	$\text{点検整備入庫台数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
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	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	$\text{総労働時間} \div \text{運転者数} \times \text{算出時計算月数} \div \text{適用年度月数}$
	◆ 日車営収	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」(前ページに示す「上乗せ措置が受けられる指標」)に限り、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「経営力向上報告書」に記載された適用年度における実績値を比較して、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

詳しくは、ステップ2(19ページ)をご確認ください。

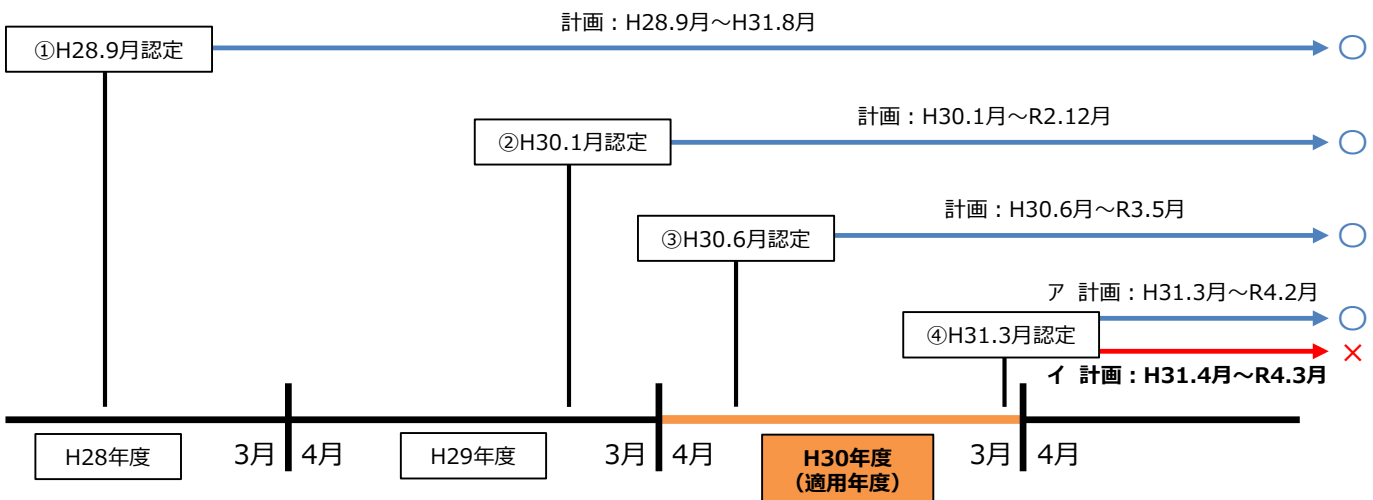
(3) 経営力向上計画の実施時期と上乗せ措置適用の時期について

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、平成30年度(平成30年4月～平成31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、平成30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年とする場合としていますが、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

上乗せ措置を利用する場合は、適用年度終了後、税務申告までの間に、「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、提出する必要があります。

なお、報告については、原則として経営力向上計画の認定省庁に関わらず、同一の経営力向上計画報告書の作成／提出システムをご利用いただきます。

同システムの操作方法の詳細は、システムホームページにアクセスのうえ、操作説明書をご参照ください。

経営力向上報告書提出までの流れ

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。

※ GbizID：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。

GBIZID 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ので、あらかじめご用意ください。

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）を含む）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）

[illegible]

※報告書及び必要書類が添付されていない場合、上乘せ措置を受けることはできません。¹⁹

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。
この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.

11～17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、「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。

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のか。

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（3～4ページ）または教育訓練費要件による上乗せ措置（7～10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言いたが、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。

<http://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。

【中小企業者等とは】

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。

※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。

【国内雇用者とは】

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、日雇い労働者も含みますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特殊関係者、個人事業主と特殊の関係のある者は含まれません。

※役員とは

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。

※特殊関係者とは

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。

※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。

【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。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、その計算が認められます。

※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ものの、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。

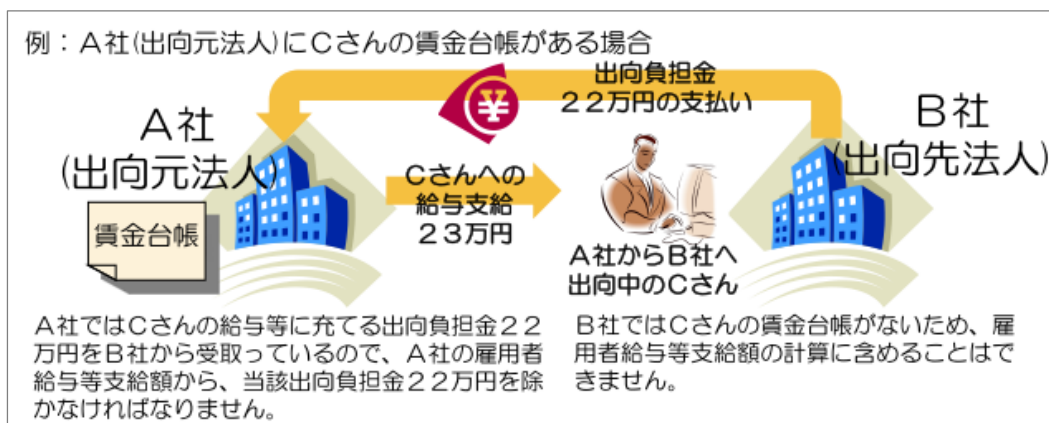
よくあるご質問

【給与から除外する助成金について】

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。

【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。



【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」及び税制適用の要件の計算に係る「継続雇用者給与等支給額・継続雇用者比較給与等支給額」のそれぞれについて調整の必要があります。

■ 雇用者給与等支給額・比較雇用者給与等支給額の調整

雇用者給与等支給額は3ページに記載しているとおりで調整しませんが、比較雇用者給与等支給額において調整します。

比較雇用者給与等支給額の計算

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
(租法施行令27の12の5⑤一、⑥一)

例：前事業年度12月、適用年度6月の場合

→ 前事業年度における国内雇用者の給与等支給 × 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月に満たない場合）

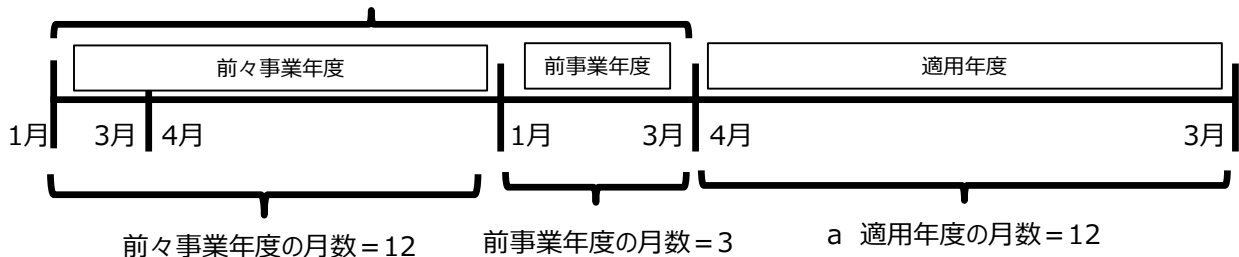
- ➡ $A \times B$

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
(租法施行令27の12の5⑤二イ、⑥二イ)

例：前事業年度3月（1-3月）、適用年度12月（4-3月）の場合 ※下図参照

b 適用年度の開始の日の前日～過去1年以内に終了した各事業年度の月数 = 15



→ bの期間中の国内雇用者の給与等支給額 × (a=12) / (b=12 + 3)

2 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
(租法施行令27の12の5⑤二ロ、⑥二ロ)

例：前事業年度6月、適用年度12月の場合

→ 前事業年度における国内雇用者の給与等支給 × 12 / 6

【適用年度の月数と前事業年度の月数が異なる場合（前のページの続き）】

■ 継続雇用者給与等支給額・継続雇用者比較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

（１）継続雇用者

➡ 以下の①②の期間における各月分の給与等の支給があり、雇用保険一般被保険者であり、高齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象者でない国内雇用者

① 適用年度

② 前事業年度のうち、前事業年度の終了の日を期間の終了日とする適用年度に相当する期間（租法施行令27の12の5^⑬二ロ）

例：前事業年度12月、適用年度 6 月の場合

→ 対象となる期間は、適用年度 6 月及び前事業年度の後半の 6 月

（２）継続雇用者給与等支給額

➡ 適用年度における継続雇用者の給与等支給額
（租法施行令27の12の5^⑭）

（３）継続雇用者比較給与等支給額

➡ 1 （１）②における継続雇用者の給与等支給額
（租法施行令27の12の5^⑮三）

2 前事業年度の月数が適用年度の月数に満たない場合

（１）継続雇用者

➡ 以下の①②の期間における各月分の給与等の支給があり、雇用保険一般被保険者であり、高齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象者でない国内雇用者

① 適用年度

② 適用年度開始の前日～過去 1 年（適用年度が 1 年に満たない場合は適用年度の期間）の期間

※ただし、②の間に設立されている場合は設立の日から適用年度開始の前日まで

（租法施行令27の12の5^⑬二イ）

例：前々事業年度12月、前事業年度 6 月、適用年度12月の場合

→ 対象となる期間は、適用年度12月及び前事業年度6月、前々事業年度のうち後半 6 月（適用期間と同月数遡った期間）

（２）継続雇用者給与等支給額

➡ 適用年度における継続雇用者の給与等支給額
（租法施行令27の12の5^⑭）

（３）継続雇用者比較給与等支給額

➡ $2 \text{（１）②における継続雇用者の給与等支給額} \times \text{適用年度の月数} \div 2 \text{（１）②の月数}$
（租法施行令27の12の5^⑮二）

ホームページ・お問い合わせ先

■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



大企業向け 賃上げ・生産性向上のための税制ホームページ

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

WEBで検索

賃上げ・生産性向上のための税制

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9:30～17:00)

※ 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。
また関係条文については、以下でご案内しております。

【よくあるご質問 Q & A集】

<http://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudaigan-da.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】

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

【租税特別措置法】給与等の引上げ及び設備投資を行った場合等の法人税額の特別控除

http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=332AC0000000026