

～適用範囲拡大で赤字企業も検討対象に!～ 中小企業向け賃上げ促進税制(令和6年度改正) の活用法

2025年3月24日
於 KACHIEL
税理士 脇田弥輝

講師プロフィール

脇田 弥輝 (わきた みき)

- 脇田弥輝税理士事務所 代表税理士
- 東亜大学大学院 法学専攻 非常勤講師
- 株式会社MKパートナーズ 代表取締役



<講師歴など>

- 確定申告、改正電子帳簿保存法、インボイス制度などのセミナー登壇多数 (企業・商工会議所・法人会)
- 会計、経理に関する雑誌 (企業実務・経理ウーマン) などに記事掲載が多数

本日お話すること

1. 賃上げ促進税制の概要
2. 令和6年度税制改正のポイント
3. 企業別の提案事例（実務での活用）
4. 適用要件の判定ポイントとチェックリストの活用
5. 適用になるケース・ならないケース

本日お話すること

- 6. 教育訓練費、くるみん・えるぼし認定の活用
- 7. 申告書別表の作成ステップ
- 8. 別表6(24)、付表1記載方法とチェックポイント
- 9. 中小企業の賃上げ促進税制Q&A

Ⅰ. 賃上げ促進税制の概要

- ・制度の目的と基本的な仕組み**
- ・企業が受けられる税額控除の仕組み**

賃上げ促進税制とは

→従業員への給与等を増やした場合に、
法人税を税額控除する制度

- ・賃上げに取り組む企業
- ・教育訓練費を増やす企業
- ・子育てとの両立支援や女性活用支援に積極的な企業

を応援

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

給与等 5%
給与等 10%
給与等 15%
給与等 15%

給与等
給与等

従業員の給与等アップ
↓
業績アップし利益増加
↓
法人税が軽減できる

社員の手当費もアップし
会社も嬉しい！

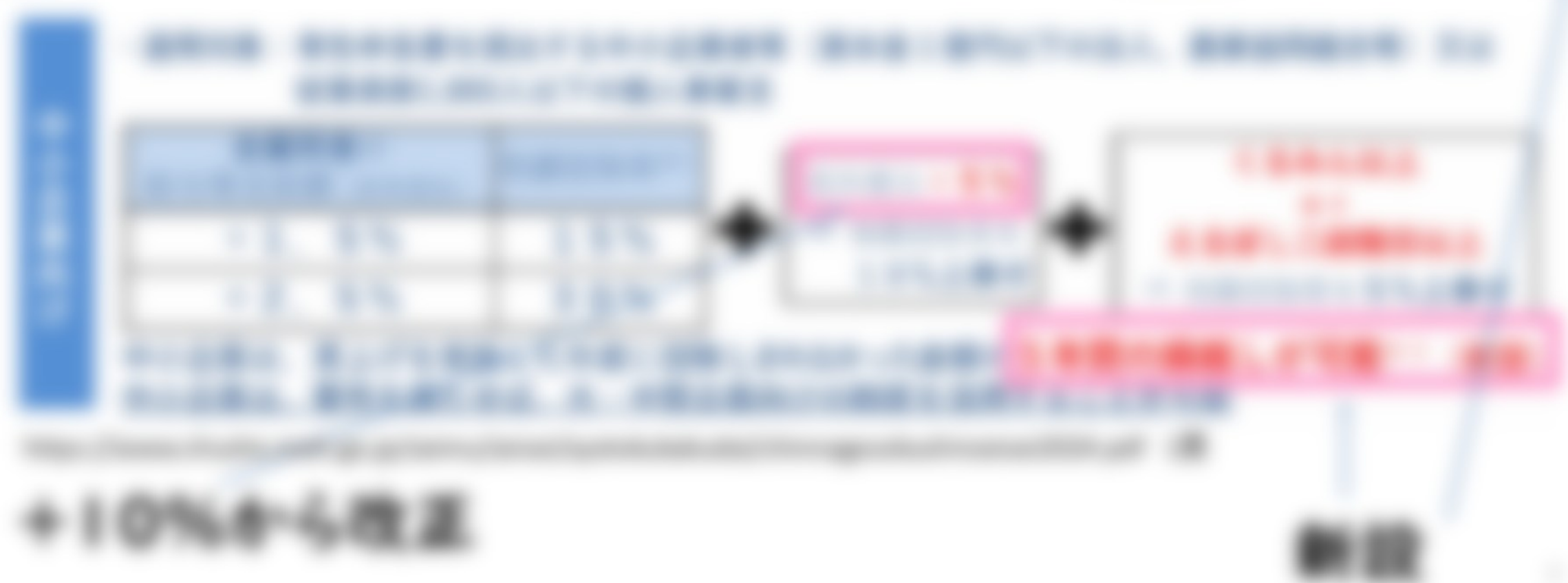
2. 令和6年度税制改正のポイント

- ・適用範囲拡大（赤字企業も検討の対象に）
- ・税額控除率の変更・拡充
- ・教育訓練費の増加要件の変更

R6.4.1からR9.3.31までの間に開始する各事業年度

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



**賃上げをした年度に控除しきれなかった金額の
5年間の繰越が可能となった（新設）。**

**中小企業の6割が欠損法人であり、税額
控除の恩恵を受けられない。繰越控除制
度を創設することによって、赤字企業に対
しても賃上げの取組みを促す。**

繰越控除措置のイメージ



繰り越すためには

繰越控除が発生した事業年度以後の各年度の申告書

に計算の明細書を添付する必要がある。

明細の提出がない場合は、繰越控除は繰り越されない

3. 企業別の提案事例（実務での活用）

- ・黒字企業

- 税額控除の活用と教育訓練費の活用

- ・赤字企業

- 繰越控除を活用し、将来の法人税負担を軽減

- ・採用に困っている企業

- 賃上げを活用した人材確保と定着策

黒字企業

→ 製造現場の生産と製造現場の生産

製造現場の生産と製造現場の生産
製造現場の生産と製造現場の生産

製造現場の生産と製造現場の生産

製造現場の生産と製造現場の生産

臺灣證券交易所 公告 上開證券商等主理人(經理) 83.9%
 出納證券商等主理人(經理)



● 事件を過剰していきながら組織現場の改善をする

雇用者給与等支払額の増加額の15%を法人税額から控除

税額控除額 = 雇用者給与等支払額の増加額 **× 15%**

法人税額
から控除

雇用者側が主たる労働者(労働者)と認められる労働者(労働者) 62.9%
 労働者側が主たる労働者(労働者)



雇用者側が主たる労働者(労働者)の増加率の30%を法人税額から控除
 税額控除額 = 法人税額 × 主たる労働者(労働者)の増加率 × 30%

赤字企業

- 退職給付金を返還し、将来の法人税負担を軽減
- これまで「退職給付がない」場合は適用する必要なし
- 今後「給与等が増えているか定額が増加し、福利厚生費が増えているか」場合は、申告書に計算明細書を添付する。

採用に困っている企業

- 急上げを遂げた人材市場は定着率
- 人材市場の活性化 → 従業員を確保して企業の競争力がアップした場合にも弊害が可視。
- 従業員満足度の向上 → 企業競争力の向上や顧客対応の充実には、従業員の満足度や定着率に大きく影響。

4. 適用要件の判定ポイントと チェックリストの活用

- ・「適用できるか」の判断基準
- ・チェックリストを使った確認の方法

KACHI株式会社

- ・青色申告法人
- ・資本金1,000万円
- ・従業員20名
- ・当期 R6.4.1～R7.3.31
- ・前期 R5.4.1～R6.3.31

	当期	前期
使用人への給与 等支給額	75,000,000	72,500,000
雇用調整助成金	6,000,000	2,000,000
教育訓練費	70,000	50,000

Step I (当期)

雇用者給与等支給額、調整雇用者給与等支給額の計算

雇用者給与等支給額 75,000,000円

調整雇用者給与等支給額

75,000,000円 × 100% = 75,000,000円

Step2 (前期)

比較雇用者給与等支給額、調整比較雇用者給与等支給額の計算

比較雇用者給与等支給額 72,500,000円

調整比較雇用者給与等支給額

72,500,000円 $\times$ 2,000,000 $\div$ 70,000,000 = 72,500,000円

Step3 (基本要件)

臺灣省立美術館 主辦
 國立臺灣大學圖書館 協辦
 國立臺灣大學圖書館 協辦

$$\frac{75,000,000 \Delta 72,500,000}{72,500,000} = 3.46\% \quad 21.9\%$$

Step4 (上乘せ要件:給与増加要件)

臺灣證券交易所 公告 上開證券商等主理人(經理) 82.9%
 出納證券商等主理人(經理)

$$\frac{75,000,000 \pm 72,500,000}{72,500,000} = 3.44\% \quad \text{or } 12.9\%$$

チェックリスト (Excel) の活用

[illegible]

例1) 15.6%増加

前期決算書より↓	
現金手当	100,000,000
預金	100,000,000
使用人・業務用資産の現金	4,000,000
使用人・業務用資産の預金	3,000,000
資産の増加への現金、預金	2,400,000
流動資産増加分	219,400,000
当期末決算書より↓	
現金手当	100,000,000
預金	100,000,000
使用人・業務用資産の現金	4,500,000
使用人・業務用資産の預金	4,000,000
資産の増加への現金、預金	3,000,000
流動資産増加分	219,500,000
前上げ基本額	可
前上げ上乗せ額	可

例2) 2.0%増加

前期決算書より↓	
現金手当	100,000,000
預金	100,000,000
使用人・業務用資産の現金	4,000,000
使用人・業務用資産の預金	3,000,000
資産の増加への現金、預金	2,400,000
流動資産増加分	219,400,000
当期末決算書より↓	
現金手当	103,112,000
預金	100,000,000
使用人・業務用資産の現金	4,500,000
使用人・業務用資産の預金	4,000,000
資産の増加への現金、預金	3,000,000
流動資産増加分	219,612,000
前上げ基本額	可
前上げ上乗せ額	不可

Step5 (上乘せ要件:教育訓練要件)

教育訓練費の算入標準額は、以下のとおりである。

① 教育訓練費の算入標準額は、以下のとおりである。

$$\frac{75,000,000 \times 50,000}{50,000} = 40\% \quad 25\% \quad 5\%$$

$$75,000,000 \times 0.05\% = 37,500,000$$

上記の要件は、適用される。

5. 適用になるケース・ならないケース

国内雇用者…役員の親族などは除く

- イ 役員の親族（6親等内の血族、配偶者、3親等内の姻族）
- ロ 役員と事実上婚姻関係と同様の事情にある者
- ハ 役員から主計の支配を受けている者
- ニ ロ又はハと主計を同一にするこれらの者の親族

雇用者給与等支給額に含まれないもの

例)役員報酬

社長の配偶者への給与、賞与等

使用人兼務役員への給与、賞与等

(使用人としての給与分についても除かれる)

相談役・顧問などで、実質的に法人の経営に関

与している者への給与等

適用になるケース

適用にならないケース

従業員以外の従業員の仕事等が増加している。

- 従業員とその職務のみで経営している。
- 従業員とその職務の仕事等が増加している。

給与等に含まれるもの

例) 現金、現金手当、債権手当など

給与所得となる商品等

決算賞与(現金算入されるもの)

賞金台帳に記載された非課税の通勤手当

(賞金台帳に記載していない場合は課税、記載していない場合は課税としない
など(労働契約書が証拠となる))

給与等に含まれないもの

例) 退職手当

適用になるケース

決算算を計上して、給与が増えた場合

適用にならないケース

- ・前期の支給額が0の場合
- ・前期には役員報酬しかなかった場合
- ・退職金以外の給与等が増えていない場合

前期の月数≠当期の月数の場合

比較雇用者給与等支給額は、月数按分する。

適用になるケース	適用にならないケース
前期より給与等の支給額 は減っているが、 月数按分すると要件を 満たしている場合。	前期より給与等の支給額 は増えているが、 月数按分すると要件を 満たしていない場合。

6. 教育訓練費、 くるみん・えるぼし認定の活用

教育訓練費の上乗せ要件

従業員の職務に必要な技術又は知識を習得、
向上させるために支出する費用。

教育、訓練、研修等の

外部講師謝金

外部施設使用料、光熱費

教材、授業料、受講料

など

教育訓練費の上乗せ要件

前期の教育訓練費が0円でも、前年度比+5%の要件を満たす。

ただし、「かつ前期の給与等支給総額の0.05%以上」の要件あり。

子育ての両立・女性活躍支援の上乗せ要件

勤務中に「くもみん制度」、「くもみんプラス制度」
もしくは「きもぼし制度（労働時間又は労働場所）
を労働時間、又は勤務地に、「プラスサくもみん
制度」、「プラスサくもみんプラス制度」もしくは
「プラスサきもぼし制度」を定めていること。

	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)	

「くるみん」取得のために不可欠な企業の義務とは？

「くるみん」認定は、企業が「くるみん」認定基準を満たすことを条件として、認定を受けることができます。認定基準には、企業の経営理念、事業内容、社会貢献活動などが含まれています。認定を受けるためには、認定基準を満たすことを証明する必要があります。

認定基準を満たすためには、企業が以下の義務を果たす必要があります。

- ① 経営理念の明確化
- ② 事業内容の明確化
- ③ 社会貢献活動の実施
- ④ 認定基準の公表
- ⑤ 認定基準の遵守

「えるぼし」取得のために不可欠な企業の義務とは？

「えるぼし」認定は、企業が「えるぼし」認定基準を満たすことを条件として、認定を受けることができます。認定基準には、企業の経営理念、事業内容、社会貢献活動などが含まれています。認定を受けるためには、認定基準を満たすことを証明する必要があります。

認定基準を満たすためには、企業が以下の義務を果たす必要があります。

- ① 経営理念の明確化
- ② 事業内容の明確化
- ③ 社会貢献活動の実施
- ④ 認定基準の公表
- ⑤ 認定基準の遵守

7. 申告書別表の作成ステップ

①別表6(24)

競争等の支給額が増加した場合の法人税額の特
別控除に関する増減額

期末現在の資本金の額、従業員の数を入力

②別表6(24) 適用可否

→中小企業者は、「臨時特別措置法第42条の12の5第3項の適用を受ける場合」に該当するため「可」

③別表6(24)付表I

競争等支援制度、比較教育訓練費の額及び管理経費
税額控除制度超過額の計算に関する明細書

「雇用者給与等支給額及び調整雇用者給与等の支給額の計算」(当期)

「比較雇用者給与等支給額及び調整比較雇用者給与等の支給額の計算」(前期) それぞれの各欄に記入



別表6(24)の各欄に支給額、増加額、増加割合を記入

④別表6(24)

「税額控除増減額」を計算する

⇒ 増減額 $\times 1.5\%$ ＋上乗せ増減

(増減割合が前年度比1.5%未満の場合は0円
そもそも作成する必要なし)

⑤別表6(6)

法人税の額から控除される特別控除額に関する
明細書

別表6(24)の「当期税額控除可能額」を記入

他の税額控除も含め、控除可能額を合計

⑥繰越がある場合 別表6(6)付表

前期繰越分に係る当期税額控除可能額及び調整額
法人税額控除可能額に関する明細書

別表6(24)の「当期繰越税額控除可能額」を記入

前期繰越に繰越されて、当期に控除が可能
な税額控除を計算

8. 別表6(24)、付表1の 記載方法とチェックポイント

別表6(24)付表Ⅰ 当期と前期の給与等支給額等を記入

給与等支給額、比較教育訓練費の額及び翌期繰越税額
控除限度超過額の計算に関する明細書

事業年度	6・4・1 7・3・31	法人名	KACHI(株)
------	-----------------	-----	----------

雇用者給与等支給額及び調整雇用者給与等支給額の計算				
国内雇用者に対する給与等の支給額	(1)の給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額	(2)のうち雇用安定助成金額	雇用者給与等支給額 (1)－(2)＋(3) (マイナスの場合は0)	調整雇用者給与等支給額 (1)－(2) (マイナスの場合は0)
1	2	3	4	5

別表六(二十四)付表Ⅰ

令六・四・一以後終了

別表6(24)付表Ⅰ 前期の教育訓練費を記入

守又和銀 (17)又は((17)×(18))		17		
比較教育訓練費の額の計算				
事業年度	教育訓練費の額	$\frac{\text{適用年度の月数}}{\text{(20)の事業年度の月数}}$		改定教育訓練費の額 (21)×(22)

別表6(24) 当期と前期の給与等支給額、調整～等を記入

図9-6の概要

	年
増進に貢献した金額	70,000,000 70,000,000 1,000,000
	5,000
	70,000,000 70,000,000 100,000
中小企業は増加しない	

①、②が増加しているものの削減はここで行う

ただし、増加額の上限はここまで

別表6(24)

項目	金額
一、營業收入	10,000
二、營業成本	8,000
三、營業毛利	2,000
四、營業費用	1,000
五、營業淨利	1,000
六、其他收入	500
七、其他費用	200
八、淨利	1,300

上場会社情報提供について 取締役会決議事項		
① 上場会社情報提供の目的	株主への情報提供	○
② 上場会社情報提供の範囲	株主への情報提供	○
③ 上場会社情報提供の方法	株主への情報提供	○
④ 上場会社情報提供の時期	株主への情報提供	○

別表6(24) 控除額を計算(調整前の法人税の2割上限)

2階以上7階以下、9階以上10階 警報区(警報)

8階～3階 警報区(警報)

1階 警報区

別表6(6) 特別控除額の集計

別表6(6)付表

[illegible]

翌期への繰越がある場合

別表6(24)付表1

[illegible]

9. 中小企業の賃上げ促進税制 Q&A

Q1. この制度を適用するために、事前に申請等は必要ですか。

A1. 事前の申請や届出は必要ありません。

Q2. 休職者へ支給する給与、アルバイトに支給する給与は、雇用者給与等支給額に含まれますか。

**A2. 休職者、アルバイトであっても、雇用者給与等に
支払われる給与等が給与等として認められ、含まれ
ます。**

**Q3. 期中の途中で役員になった者への給与は
雇用者給与等支給額に含まれますか。**

**A3. 役員になる前（受任人である）期間の
給与等の金が含まれます。**

Q4. 20日締め→翌月5日払い

決算時には、10日間の未払給与を計上。
この分は、いつの雇用者給与等支給額に
含まれますか。

AA、雇用者給与等支給額は、給与の額に對する
給与等といふ事です。したがって、未払給与も
その期間に入付るべき額の計上になります。

**Q5. 設立2期目で、今期から従業員を雇いました。
給与は増えていますが、適用の対象となりますか。**

**A5. 労働者の雇用関係が労働契約法上の場合は、
この制度の適用はできません。**

Q6. 修正申告があった場合、賃上げ促進税制の計算を訂正できますか。

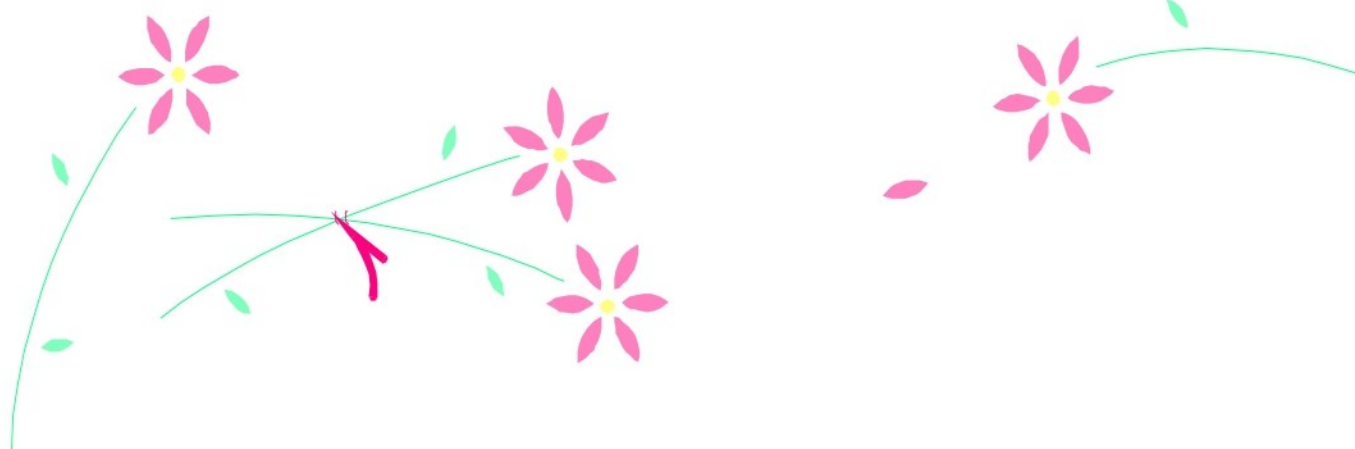
[illegible]

**A6. ②当初申告の際の雇用者給与等支給額が
実際よりも少ないことが判明したとしても、
その金額を増加させることはできません。**

おわりに

この書では、読者の皆さんが、自分自身の人生で、
読者の皆さんが、自分自身の人生で、

読者の皆さんが、自分自身の人生で、
読者の皆さんが、自分自身の人生で、



ご静聴ありがとうございました！

