

節税効果大きい「雇用促進税制」 適用要件と手続きのポイント

イースト会計事務所 税理士・社会保険労務士
森部 章

「雇用促進税制」が注目を集めている。景気低迷で失業者が増加する中、企業の新規雇用の確保を税制面からバックアップしようというこの制度は、2011年6月下旬に国会で成立した2011年度税制改正法案に含まれていたもの。ここでは、診療所が有効活用するための条件やメリットを取り上げる。

所得でなく税額が減らせる

この制度は、前年度の期末人員と適用を受ける年度の期末人員とを比較し、2人以上かつ10%以上の増加があった場合に、増加した人員1人につき20万円を法人税または所得税から控除できるものだ。制度の適用を受けるには、事

表1◎雇用促進税制の申し込み状況

	(提出件数)			
	2011/8	9	10	累計
東京	155	320	2,678	3,153
大阪	42	200	1,859	2,101
愛知	71	183	1,639	1,893
その他	437	1,033	9,838	11,308
合計	705	1,736	16,014	18,455

注) ①2011年11月29日付「雇用促進計画の受け付け状況(速報値)」(厚生労働省)に基づく
②10月は制度開始に伴う経過措置の受付期間のため、受け付け件数が急増した

前にハローワークへ「雇用促進計画」を提出しなければならない。

既に受け付け開始から2011年10月31日までの間に、全国で1万8455件の提出があり、制度を利用する事業者が急増している(表1)。

雇用促進税制の注目すべきポイントは次の3点である。

(1) 税額控除である

課税所得を増減させるのではなく、計算した税金の額から一定額を差し引く税額控除の形態であることから、より直接的な節税効果が期待できる。決算上の利益を減少させないため、金融機関などが行う決算書の評価に影響を与えることもない。

(2) 期中の増減を問わない

職員がどれだけ増えたかの計算は、

表2◎雇用促進税制の効果と要件チェックリスト

【効果】		
税額控除額	増員した雇用者数(基準雇用者数)×20万円 (中小企業者等以外は10%)を限度とする	
【要件チェックリスト】		
区分	要件	Check
事業主	青色申告法人である法人または個人事業者である	Yes・No
	雇用保険の適用事業主である	Yes・No
	前期および当期に事業主都合による離職者がいない	Yes・No
	基準雇用者数(雇用保険の一般被保険者)が5人以上である(中小企業者等については2人以上)	Yes・No
	※基準雇用者数=当期末の雇用者数-前期末の雇用者数	
	基準雇用者割合が10%以上である ※基準雇用者割合=基準雇用者数/前期末の雇用者数	Yes・No
申告要件	当期の給与等支給額が比較給与等支給額以上である ※比較給与等支給額=前期給与等支給額+前期給与等支給額×基準雇用者割合×30%	Yes・No
	事業年度開始後2カ月以内に納税地を管轄するハローワークに雇用促進計画を提出している	Yes・No
	事業年度終了後2カ月以内(個人事業主は3月15日まで)に雇用促進計画の達成状況について、ハローワークの確認を受けている	Yes・No
	達成状況の確認を受けた雇用促進計画の写しを、確定申告書などに添付して税務署へ申告している	Yes・No

注)「中小企業者等」とは、次に掲げるものをいう
①資本金1億円以下の法人
②資本・出資を有しない法人および個人事業者は、常時使用する従業員が1000人以下

前年度と適用年度の事業年度末日の人数を比較して行うため、期中の増減を考慮する必要がない。従って、適用事業年度の末日近くになって新たに採用した職員もカウントできる。

ただし、計画期間中に職員へ支払った給与の総額が前年度に比べ一定額以上増加していることも要件のため、期間中にある程度の人件費増がないと適用されないこともある。

(3) 手続きが簡便

期首にハローワークに雇用促進計画を提出し、適用年度終了後に実績報告をする必要があるが、様式は簡便なもので、提出期限にさえ注意すれば手続き自体は難しくはない。また、当初の雇用計画と実績に差異が生じた場合も、増員要件を満たしていれば制度の適用を受けることができる。

週20時間以上のパートも対象

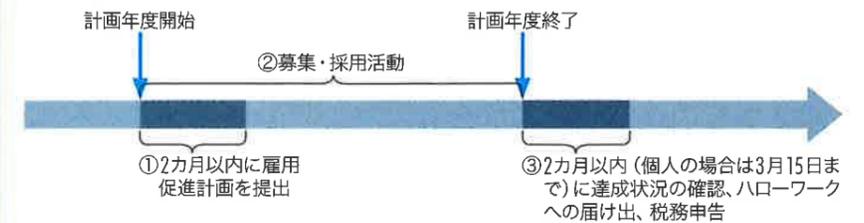
雇用促進税制は、医療法人は2011年4月1日から2014年3月31日の間に始まる事業年度、個人立診療所は2012～2014年が対象期間。MS(メディカル・サービス)法人でも利用できるので、新たな職員採用を計画している場合は、チェックリスト(表2)で適用の可否を確認していただきたい。

以下に要件のポイントを示す。

(1) 事業主都合の離職者の範囲

表2中の「前期および当期に事業主都合による離職者がいない」とは、事業主側から申し入れる解雇のほか、「人員整理・事業の休廃止による解雇」や「退職勧奨による退職」が含まれる。具体的には、雇用保険資格喪失届の喪失原因欄に、「事業主の都合による離職」

図1◎雇用促進税制のスケジュール



と書かれた退職者がいる場合は適用されない。

(2) 「新たな雇用者」とは

この制度で増員とカウントされる「新たな雇用者」は、新規に雇用保険に加入した職員だけでなく、週20時間以上勤務するパートタイマーも含まれる。これは、この制度の大きなメリットといえるが、次のような人は対象外となるので注意が必要だ。

- ①事業主・役員の親族
 - ②①の該当者と同一の生計である人、または生計の支援を受けている人
 - ③計画期間中に65歳に達した人
- #### (3) 雇用促進計画の重要性

雇用促進計画は、事業年度開始から2カ月以内にハローワークへ提出しなければならない。期途中で増員の必要

が生じても、決められた期限内に雇用促進計画が提出されていない場合は申請できないのだ。

年度初めに1年間の人員計画を確定するのは難しい面もあるが、職員採用の可能性が少しでもある診療所やMS法人は、とりあえず雇用促進計画を提出して、制度利用へのエントリーをしておきたい。

なお、雇用促進計画の実績報告は事業年度終了から2カ月以内に行う(図1)。ハローワークの受け付け印のある書類を法人税や所得税の確定申告書に添付する必要があるため、ハローワークの事務処理期間(2週間程度)を考慮した時間のゆとりが必要だ。

年度替わりの4、5月はハローワークが大変混雑するため、余裕を持った早めの手続きを心がけたい。

森部の アドバイス 雇用促進計画を出し まずはエントリーを

2011年に新たに導入された雇用促進税制は、大変使いやすくメリットの大きい制度です。現在、職員の増員を考えている診療所やMS法人は、来る新年度を計画期間として、ぜひこの制度の

導入を検討してください。手続き面で最も重要なのは、雇用促進計画を期首から2カ月以内に提出することです。とりあえず、この書類を提出しておくといいでしょう。

イラスト◎やまもと 妹子