

雇用促進税制の創設

雇用の維持・増加を図り、経済成長を推進させることは、新成長戦略における重要な要素です。そのため税制面においても、法人実効税率の引き下げにより国内雇用の維持・増加を促すことに加えて、現下の厳しい雇用情勢を踏まえた更なる支援措置が求められていました。

そこで平成23年度税制改正では、雇用の受け皿となる成長企業を支援するために、雇用に一定以上増やした企業に対する税制上の優遇措置を創設するとともに、育児支援や障害者雇用促進のための税制上の優遇装置の創設・拡充が行われることになりました。

1. 税額控除制度（新設）

公共職業安定所の長に雇用促進計画の届出を行った一定の青色申告法人は、増加した従業員の比率及び人数に応じて、一定額の税額控除を受けられる制度が新設されます。

この制度は、雇用者数の増加を第一目標としているため、雇用者数に直接関係する指標に比例して優遇措置を受けられる仕組みとし、簡易な計算で減税額を算出できる分かりやすい制度を目指して整備されました。

(1) 制度の内容

青色申告書を提出する法人で公共職業安定所の長に雇用促進計画の届出をした場合には、平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に開始する各事業年度において、一定の要件を満たすものとして公共職業安定所の確認を受けた場合には、一定の税額控除を受けることができます。

この制度は個人事業者にも対応しており、所得税についても同様の取り扱いとなります。

(2) 適用要件

(a) 雇用増加要件

一定以上の雇用増を生み出した成長企業に対する支援策であることから、「当該企業の当該事業年度末時点の雇用保険の一般被保険者数が、前事業年度末時点より10%以上及び5人（中小企業者等は2人）以上増加していること」が要件の1つとなっています。

この「10%以上」というのは、厚生労働省の特別集計結果の雇用増事業所における平均的な増加率が10.6%であったことを踏まえて設けられた定率基準です。また、全ての企業に一層の雇用増努力を促すインセンティブとしての効果等を期待して、最低増加人数を示す定数基準も併用されています。

(b) 事業主都合による離職のないこと

前事業年度末に事業主都合で解雇し、雇用者数を減らすような不適切な操作を防止するため、前事業年度及び当該事業年度中に事業主都合による離職者がいないことも要件です。

(c) 支払給与額増加要件

「雇用の質」を維持した雇用増を図るため、労働条件を低下させた上で雇用者数だけを増やしたり、事業年度末に駆け込みで非正規労働者を雇用することの無いよう、下記の支払給与額増加

要件が設けられています。

当該企業の当該事業年度における「支払給与額」が、前事業年度における支払給与額よりも以下の算式で算定された額以上に増加すること

$$\text{給与増加額} \geq \text{前事業年度の給与額} \times \text{雇用者増加率} \times 30\%$$

※当該要件の計算の基礎となる「支払給与額」は、法人の役員と特殊の関係のある使用人（役員の親族等）に対して支給する給与及び退職給与の額を除く。

(3) 税額控除額

税額控除額は、増加した雇用保険一般被保険者の数に20万円を乗じた金額となります。ただし、当期の法人税額の10%（中小企業等については20%）が限度です。

(4) 適用期間

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に開始する各事業年度から適用開始となります。

(5) 除外業種

風俗営業等については、税制上の雇用増加インセンティブを付与することは不適切と考えられることから、他の租税特別措置と同様、雇用促進税制の適用対象から除外されています。

(6) そのほか

中小企業者等に限り、地方税についても税額控除制度が創設されています。

公共職業安定所の長に雇用促進計画の届出を行った場合で一定の要件を満たすものについては、平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に開始する各事業年度において、増加した雇用一般被保険者の数に20万円を乗じた金額を法人住民税から控除することができます。

2. 割増償却制度（新設）

次世代育成支援対策推進法の認定を受けた一定の青色申告法人は、その有する建物等のうち一定のものについて割増償却ができる制度が新設されます。

(1) 制度の内容

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に、青色申告書を提出する法人で次世代育成支援対策推進法の認定を受けたものは、当該認定の日を含む事業年度終了の日において有する事業供用建物等のうち当該認定の日を含む事業年度及び当該認定に係る一般事業主行動計画の期間内に新築、増築若しくは改築をしたものについて、当該認定の日を含む事業年度において普通償却限度額の32%の割増償却をすることができます（所得税についても同様）。

■ 次世代育成支援対策推進法

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図ることを目的としています。地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するだけでなく、企業においても、従業員数に応じて、従業員による仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主計画を策定し、都道府県労働局にその旨を届け出ることを義務づけているものです。

行動計画を策定・実施し、一定の要件を満たすと厚生労働大臣の認定を受けることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保等が期待できるものとされています。

(2)適用期間

平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に開始する各事業年度から適用開始となります。

3. 障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（延長・拡充）

障害者、特に雇用率の上昇に遅れが見られる重度障害者（重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の雇用促進を重点的に進めるため、措置の延長・拡充が行われます。

<改正内容>

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却制度について、一定の要件を追加したうえで、その適用期限が3年間延長されます（所得税についても同様）。

■ 現行・・・以下のいずれかを満たすことが適用要件とされています。

(a)従業員に占める障害者雇用割合が50%以上(※)であること

(b)雇用障害者数が20人以上(※)であり、かつ、従業員に占める障害者雇用割合が25%以上(※)であること

※短時間以外の重度障害者は1人を2人とし、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人とカウントする。

■ 上記に追加される要件

(c)雇用障害者数が20人以上であり、かつ、雇用障害者に占める重度障害者の占める割合が50%以上であること（ただし、法定雇用率1.8%を達成しているものに限る）。