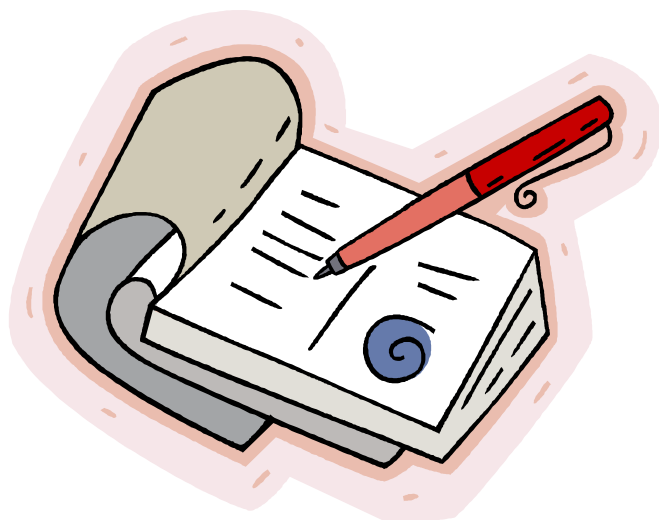


(事業主の方へ)

雇用促進計画の提出手続き

～雇用促進税制の適用を受けるために～



適用期限が2年間延長になりました！

※ 平成28年3月31日までの期間内に始まる事業年度分まで適用されます。

- ◆ 雇用促進税制とは、**適用年度中に雇用者数を5人以上（中小企業は2人以上）かつ10%以上増加させる**など一定の要件を満たした事業主が、法人税（個人事業主の場合は所得税）の税額控除の適用が受けられる制度です。
- ◆ **雇用者数の増加 1人あたり40万円の税額控除**が受けられます。
- ◆ 適用を受けるためには、あらかじめ「**雇用促進計画**」をハローワークに提出する必要があります。

◆税額控除を受けるためには、雇用者数の増加のほかにも一定の要件を満たす必要があります。

詳細は2ページをご覧ください



厚生労働省 都道府県労働局

PL260401政01

雇用促進税制とは

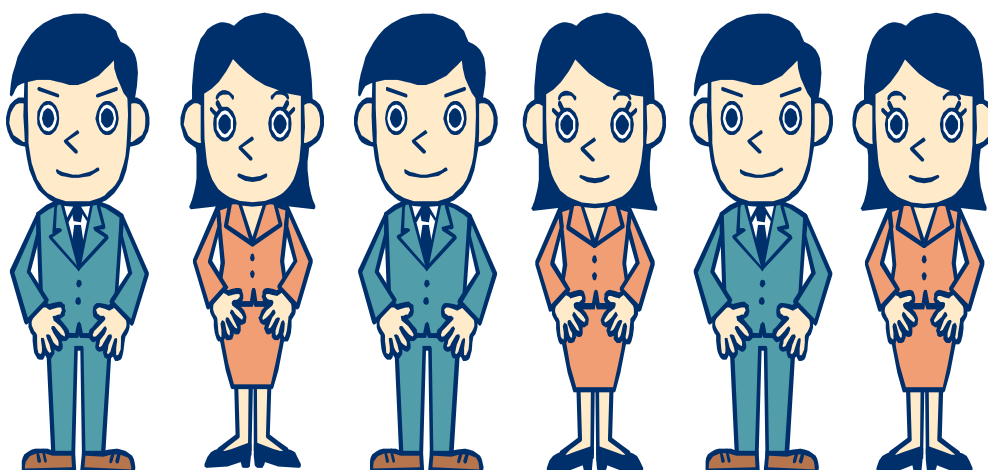
平成26年4月1日から平成28年3月31日までの期間内に始まる事業年度（以下「適用年度」といいます）※¹において、雇用者増加数5人以上（中小企業は2人以上）、かつ、雇用増加割合10%以上等の要件を満たす企業は、雇用増加数1人当たり40万円の税額控除※²が受けられます。

※1 個人事業主の場合は、平成27年1月1日から平成28年12月31日までの各年。

※2 当期の法人税額の10%（中小企業は20%）が限度になります。

次の事業年度については、雇用促進税制の適用はありません

- ・設立（合併による設立を除く）の日を含む事業年度
- ・解散（合併による解散を除く）の日を含む事業年度
- ・清算中の事業年度



対象となる事業主の要件

☐ 青色申告書を提出する事業主であること

☐ 適用年度とその前事業年度※¹に、事業主都合による離職者※² がないこと

※¹ 事業年度が1年ではない場合は、適用年度開始の日前1年以内に開始した事業年度。

※² 雇用保険一般被保険者および高年齢継続被保険者であった離職者が、雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因において、「3 事業主の都合による離職」に該当する場合を指します。

高年齢継続被保険者とは、65歳に達する日以前に雇用されていた事業主に65歳に達した日以降も引き続いて雇用されている人で、短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者ではない人をいいます。

☐ 適用年度に雇用者（雇用保険一般被保険者）の数を5人以上（中小企業※¹の場合は2人以上）、かつ、10%以上増加※²させていること

※¹ 中小企業とは以下のいずれかを指します。（詳細は租税特別措置法第42の4および同法施行令を参照）

- ・資本金1億円以下の法人
- ・資本もしくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1000人以下の法人

（個人事業主の場合は、常時使用する従業員数が1000人以下の個人）

※² 雇用者増加数は、適用年度末日と前事業年度末日の雇用者数の差です。

$$\text{雇用増加割合} = \frac{\text{適用年度の雇用者増加数}}{\text{前事業年度末日の雇用者数}}$$

●適用年度以前から雇用していた人が適用年度途中に65歳となり、高年齢継続被保険者として適用年度末まで雇用していた場合には、当該人数を前事業年度末日の雇用者数から引いた上で雇用者増加数を算出します。

〔詳細は10頁をご確認ください〕

☐ 適用年度における給与等※¹の支給額が、比較給与等支給額※²以上であること

※¹ 給与等とは、雇用者に対する給与であって、法人の役員と役員の特典関係者（役員の親族など）に対して支給する給与および退職給与の額を除く額をいいます。

※² 比較給与等支給額 = 前事業年度の給与等の支給額
+（前事業年度の給与等の支給額 × 雇用増加割合 × 30%）

☐ 風俗営業等※を営む事業主ではないこと

※ 「風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律」に定められている風俗営業および性風俗関連特殊営業（キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホール、麻雀店、パチンコ店など）

確定申告までの流れ

適用年度開始 ①雇用促進計画を作成・提出

適用年度開始後 **2か月以内** に本社・本店を管轄するハローワーク※1
に雇用促進計画を提出してください。※2
〔提出書類は5頁をご確認ください〕

➡ ハローワークは、「雇用促進計画－1」に受付印を押印して返却します（この押印は、**収受の事実を確認するものであり、内容を確認したことを証するものではありません**）。計画開始（適用年度開始）時の雇用保険一般被保険者数は、計画終了（適用年度終了）時にあわせて確認します。
返却された雇用促進計画は、適用年度終了まで大切に保管してください。

適用年度中

ハローワークが、雇用者の新規採用を支援します。
最寄りのハローワークにご相談ください！

適用年度終了 ②雇用促進計画の達成状況の確認

適用年度終了後 **2か月以内（個人事業主は3月15日まで）** に、本社・本店を管轄するハローワークに雇用促進計画の達成状況の確認※3を求めてください。※2
〔提出書類は5頁をご確認ください〕

➡ ハローワークは、提出された書類を預かり、各都道府県労働局（またはハローワーク）が、雇用促進計画の達成状況を確認した上で、「雇用促進計画－1」を返送します。**お預かりしてから返送までに約2週間（4月・5月は1か月程度）要しますので、確定申告期限に間に合うよう余裕をもって提出してください。**
なお、雇用促進計画の達成状況の確認とは、確認の時点において把握できた雇用保険適用事業所に関する情報に基づき、「雇用促進計画－1」の記入内容を確認するものです。記入内容と各都道府県労働局（またはハローワーク）が確認できた内容とが異なる場合は、確認できた内容に朱書き修正の上、計画終了（適用年度終了）時確認印を押印して返送します。

返 送

確定申告 ③税務署に申告

達成状況の確認を受けた「雇用促進計画－1」の写しを確定申告書等に添付して、税務署に申告してください。

※1 納税地を管轄するハローワークに提出してください。その際、主たる事業所以外の事業所が、重複して雇用促進計画を提出することのないように注意してください。

※2 郵送による受付も可能ですが、**提出期限必着**となります。

※3 雇用促進計画の達成状況の確認は、適用年度中の**雇用保険一般被保険者の資格取得届・喪失届の提出後、一定期間（2週間程度を目安）経過後を目途に行うようにしてください**。なお、雇用促進計画の達成状況の確認を求めた後に、雇用保険被保険者資格取得届・喪失届を提出しても、達成状況の再確認は行いません。

提出書類

■計画開始（適用年度開始）時

・雇用促進計画－1	1部
・雇用促進計画－2	1部
・主たる事業所の雇用保険適用事業所番号が分かる書類 雇用保険適用事業所設置届・変更届の事業主控えの写しなど	1部

■計画終了（適用年度終了）時

・雇用促進計画－1 計画開始時に押印された「雇用促進計画－1」に雇用増加数などの達成状況を追記したもの	1部
・返信用封筒 返送先を記入し、簡易書留の所要額の切手を貼り、「雇用促進計画在中」と明記	1部
・雇用促進計画－3 計画期間中に分割・合併などの企業組織再編を行った場合のみ提出	1部

雇用促進計画の記入方法

【雇用促進計画－1】

計画開始（適用年度開始）時に記入する項目

計画終了（適用年度終了）時に記入する項目

（様式第5号）

計画期間 平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで

雇用促進計画－1

事業所の名称	事業所の所在地	雇用保険適用事業所番号	①労働者の数 （計画開始時）	②うち雇用保険 一般被保険者数 （計画開始時）	③うち世帯内無 職者及び役員 の労働者数 （計画開始時）	④労働者の 日増増加数	⑤労働者の数 （計画終了時）	⑥うち雇用保険 一般被保険者数 （計画終了時）	⑦うち世帯内無 職者及び役員 の労働者数 （計画終了時）	⑧労働者の日増 増加数（計）	⑨うち雇用保険 一般被保険者 増加数 （計）	⑩過去2年間 の事業主報告 掲載の有無	事業所の廃止 又は新設 又は新設 を行った日	事業所の廃止 又は新設 を行った日
1（主たる事業所）														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
計														

※①～⑩のうち①、②、③、④、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩は、計画開始時に記入

＜計画開始時＞
雇用促進計画施行規則第8条に基づき、雇用促進計画を提出いたします。
年 月 日
個人事業主氏名又は法人名（代表者氏名）
所在地
担当者名及び連絡先
作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示
氏 名
電 話 番 号
社会保険労務士記載欄

＜計画終了時＞
雇用促進計画施行規則第8条に基づき、雇用促進計画の達成状況について記載した書類を提出いたします。
年 月 日
個人事業主氏名又は法人名（代表者氏名）
所在地
担当者名及び連絡先
（所在地・担当者名及び連絡先は計画開始時から変更のある場合のみ記載）
作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示
氏 名
電 話 番 号
社会保険労務士記載欄

計画開始時受付印

計画終了時確認印

送受付公共職業安定所名

計画開始（適用年度開始）時の記入方法

【雇用促進計画－1】

（記入例）

①計画期間：平成 26 年 4 月 1 日 から 平成 27 年 3 月 31 日 まで

	事業所の名称	事業所の所在地	雇用保険適用 事業所番号	②労働者の数 (計画開始時)	④うち雇用保険 一般被保険者数 (計画開始時)	⑥うち使用人兼 務役員及び役員 の特殊関係者数 (計画開始時)	⑧労働者の 目標増加数
1 (主たる 事業所)	(株)〇〇 本社	東京都××・・・	1234-567890-0	50	40	1	10
2	××支社	大阪府××・・・	****-*****-	20	15	1	5
3	△△支社	愛知県××・・・	****-*****-	20	10	0	4
4	□□支社	北海道××・・・	****-*****-	10	10	0	0
計	すべての事業所について 記入してください			③ 100	⑤ 75	⑦ 2	⑨ 19

- 本社・本店が、すべての雇用保険適用事業所分（連結納税制度を適用している法人の場合は、連結子法人を含む）をまとめて記入してください。
- ①欄の計画期間は、法人の場合は、平成26年4月1日から平成28年3月31日までの間に開始する各事業年度の期間を記入してください。個人の場合は、平成27年及び平成28年の各年の1月1日から12月31日までを計画期間としてください。
- ②欄には、計画期間初日の前日の全ての労働者の数を記入してください（事業年度終了日に離職した人を含む）。④欄には、②欄のうち雇用保険一般被保険者の数を記入し、さらに⑥欄には④欄のうち使用人兼務役員及び役員の特典関係者の数を記入してください。
- 個人または法人が有する事業所の数が10か所を超える場合は、続紙に記入してください。その際、③⑤⑦⑨欄は、続紙に記入した事業所を含め、すべての事業所について合計した人数を記入してください。

【雇用促進計画－2（求人申込み見込み）】

（記入例）

募集・採用時期や職種・労働条件などは、分かる範囲で、できるだけ詳細に記入してください。

	事業所の名称	雇用保険適用 事業所番号	期間中の 労働者の求人 数見込み	うち雇用保険 一般被保険者の 求人数見込み	募集・採用 時期	職種・労働条件	公共職業安 定所への求 人提出希望	担当者名	電話番号
1	(株)〇〇本社	1234-567890-0	7	3	9月上旬	販売及び接客対応 時給1000円、勤務 時間9:00～17:00、 週5日勤務	有 無	厚労太郎	03-1234- 5678
2	"	"	3	2	1月下旬	経理 月給25万円、勤務 時間9:30～18:15、 週休2日	有 無	"	"
3	××支社	****-*****-	5	5	10月1日	プログラマー 月給〇万円、勤務 時間*:*~*:*、 週休2日	有 無	××××	
4	△△支社	****-*****-	4	3	3月1日	配達員 日給〇〇円、勤務 時間*:*~*:*、 週〇日勤務	有 無	△△△△	

- 労働者の求人数見込みは、「雇用促進計画－1」の⑧欄に対応させて記入してください。（雇用促進計画提出時点で雇入れが終了している人数については、記入不要）
- 単一の事業所において、募集・採用時期、職種・労働条件などが異なる求人を提出する見込みがある場合は、欄を分けて記入してください。

計画終了（適用年度終了）時の記入方法

【雇用促進計画－1】

（記入例）

	⑩労働者の数 （計画終了時）	⑫うち雇用保険 一般被保険者数 （計画終了時）	⑭うち使用人兼 務役員及び役員 の特殊関係者数 （計画終了時）	⑯労働者 増加数 （⑩－⑫）	⑮うち雇用保険 一般被保険者 増加数 （⑫－⑭）（④－⑥）	⑳過去2年間 の事業主都合 離職の有無	事業所の廃止 又は新設	事業所の廃止 又は新設を 行った日
1 （主たる 事業所）	60	45	1	10	5	有・無	廃止・新設	月 日
2	30	22	0	10	8	有・無	廃止・新設	月 日
3	20	10	0	0	0	有・無	廃止・新設	月 日
4	0	0	0	▲10	▲10	有・無	廃止・新設	9月 30日
5	20	15	0	20	15	有・無	廃止・新設	12月 1日
計	⑪ 130	⑬ 92	⑮ 1	⑰ 30	⑲ 18			

すべての事業所について記入
してください

- **本社・本店が、すべての雇用保険適用事業所分（連結納税制度を適用している法人の場合は、連結子法人を含む）をまとめて記入してください。**
- ⑩欄には、計画期間の終了日の全ての労働者の数、⑫欄には、⑩欄のうち雇用保険一般被保険者の数を記入し、さらに⑭欄には⑫欄のうち使用人兼務役員及び役員の特殊関係者の数を記入してください。
- ⑯欄には、⑩欄の数から⑫欄の数を引いた人数（減少した場合はマイナスの数）を記入してください。
- ⑮欄には、⑫欄の数から⑭欄の数を引いた人数から、④欄の数から⑥欄の数を引いた人数を引いて（減少した場合はマイナスの数）記入してください。
- ⑪⑬⑮⑰⑲欄は、続紙に記入した事業所を含め、すべての事業所について合計した人数を記入してください。
- ⑳欄には、適用年度とその前事業年度についての事業主都合離職（雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因が「3 事業主からの働きかけによるもの」に該当するもの）の有無について記入してください。
- 以下の場合、雇用促進税制の適用要件を満たしていないため、適用を受けることはできません。
 - ⑳欄に「有」の記入がある場合
 - ⑲欄の数が5人未満（中小企業は2人未満）である場合
 - ⑲欄の数の⑤欄の数に対する割合が10%未満である場合
- 計画期間中に事業所の廃止または新設を行った場合は、該当箇所丸を付けるとともに、廃止または新設を行った日を記入してください。

【雇用促進計画－3（企業組織再編に係る届出）】

※計画期間中に合併・分割などの企業組織再編を行った場合のみ作成

〈企業組織再編の4つのケース〉

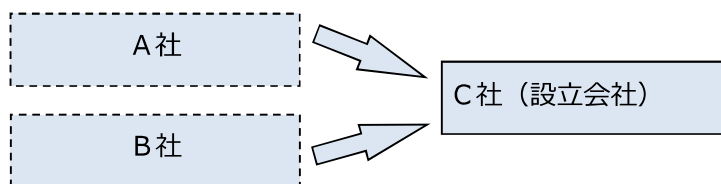
1. 吸収合併

当事者の1つ（存続会社）が存続して、他の消滅する会社（消滅会社）を吸収するもの。



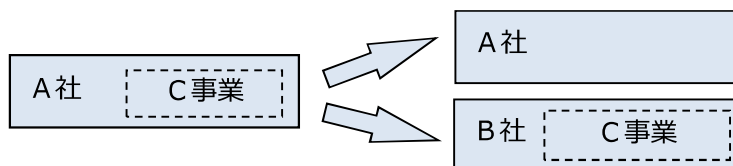
2. 新設合併

当事者会社のすべてが消滅して、新しい会社（設立会社）を設立するもの。



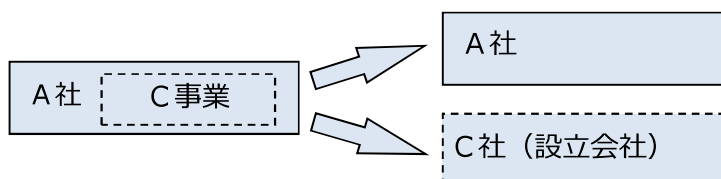
3. 吸収分割

分割会社（分割しようとする会社をいう）が事業に関して有する権利義務の全部または一部を既存の会社（承継会社）に承継させるもの。



4. 新設分割

分割会社が事業に関して有する権利義務の全部または一部を新しく設立する会社（設立会社）に承継させるもの。



（合併を行ったケース）

- 計画期間の初日の前日の被保険者数が50人だったA社が、事業年度途中で計画期間の初日の前日の被保険者数が100人だったB社に吸収合併されたとする。
- その後、B社において10人を新たに雇用したとしても、B社の計画期間の初日の前日の被保険者数は150人とみなされるため、雇用増は6.7%となり、10%以上の要件は満たさない（要件を満たすには15人以上の被保険者の増加が必要）。

※ 上記は計画期間中に離職者がいないケース

（記入例 1）：【吸収分割】他の企業に被保険者を異動させた（継承元となった）場合

雇用促進計画の計画期間中に企業組織再編によって雇用保険一般被保険者を（継承された（継承元となった）） 継承した（継承先となった））

合併（吸収合併・新設合併） 継承年月日 26 年 6 月 1 日
 分割（吸収分割・新設分割）

自社 継承元事業所			他社 継承先事業所		
事業所名	適用事業所番号	事業年度（過去2年間） （例：H24.4.1-H25.3.31、 H25.4.1-H26.3.31）	事業所名	適用事業所番号	事業年度（過去2年間） （例：H24.4.1-H25.3.31、 H25.4.1-H26.3.31）
（株）〇〇本社	1234-567890-0	H25.4.1-H26.3.31 H26.4.1-H27.3.31	（株）△△支店	9876-543210-1	H25.4.1-H26.3.31 H26.4.1-H27.3.31
①計画開始時の被保険者数	②継承直前の被保険者数	③継承直後の被保険者数	④計画開始時の被保険者数	⑤継承した（された）被保険者数	
100	95	75	50	20	
⑥計画開始時のみなし被保険者数			⑦計画開始時のみなし被保険者数	⑧継承した（された）みなし被保険者数	
78.94...					

①×③÷②
で計算

分割直前の被保険者数

②から20名が継承された被保険者数

承継した被保険者数

（記入例 2）：【新設分割】他の企業から被保険者が異動してきた（継承先となった）場合

雇用促進計画の計画期間中に企業組織再編によって雇用保険一般被保険者を（継承された（継承元となった）） 継承した（継承先となった））

合併（吸収合併・新設合併） 継承年月日 26 年 7 月 1 日
 分割（吸収分割・新設分割）

他社 継承元事業所			自社 継承先事業所		
事業所名	適用事業所番号	事業年度（過去2年間） （例：H24.4.1-H25.3.31、 H25.4.1-H26.3.31）	事業所名	適用事業所番号	事業年度（過去2年間） （例：H24.4.1-H25.3.31、 H25.4.1-H26.3.31）
（株）□□	1234-567890-1	H25.4.1-H26.3.31 H26.4.1-H27.3.31	（株）●●	9876-543210-0	H25.4.1-H26.3.31 H26.4.1-H27.3.31
①計画開始時の被保険者数	②継承直前の被保険者数	③継承直後の被保険者数	④計画開始時の被保険者数	⑤継承した（された）被保険者数	
100	95	75		20	
⑥計画開始時のみなし被保険者数			⑦計画開始時のみなし被保険者数	⑧継承した（された）みなし被保険者数	
			21.05...		

分割直前の被保険者数

②から20名が継承された被保険者数

①×⑤÷②
で計算

承継した被保険者数

注意事項

1. 雇用者って誰のこと？

雇用者とは、**雇用保険一般被保険者**をいいます。

※以下に当てはまる人は雇用者には含まれません。

- ① **高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者**
- ② **役員及び雇用保険一般被保険者である役員**
- ③ ②の**特殊関係者**
 - (1) 役員の親族
 - (2) 役員と婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある人
 - (3) 上記(1)(2)以外で、役員から生計の支援を受けている人
 - (4) 上記(2)(3)と生計を一にしている、これらの人の親族

【計画記入にあたっての留意点】

雇用促進計画-1の「⑥うち使用人兼務役員及び役員の特殊関係者数(計画開始時)」と「⑭うち使用人兼務役員及び役員の特殊関係者数(計画終了時)」には、**雇用保険一般被保険者である役員及び役員の特特殊関係者の数を記入してください。**

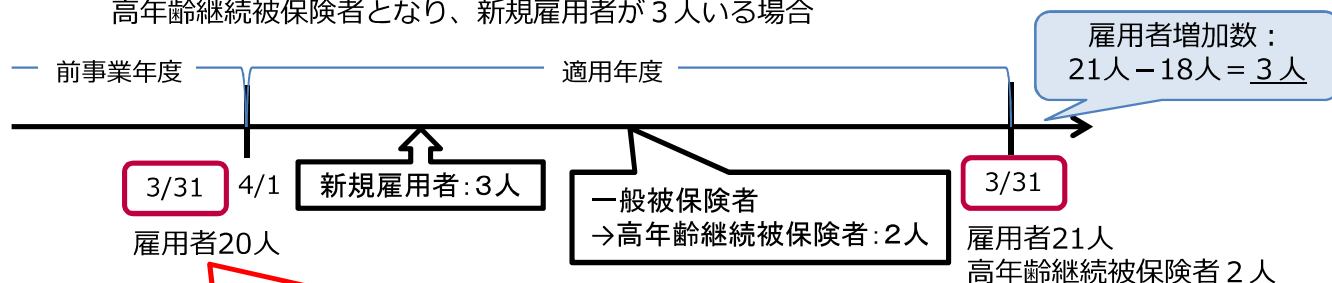
2. 高年齢継続被保険者の取扱い

適用年度中に、**高年齢継続被保険者**となった人がいた場合は、適用年度開始時の一般被保険者数からその高年齢継続被保険者となった人数を除いて、雇用者の増加数を算出することになります。

「高年齢継続被保険者」とは、一般被保険者のうち、65歳に達する日以前に雇用されていた事業主に65歳に達した日以降の日においても引き続いて雇用されている人をいいます。

事業主がハローワークに手続きをしなくても、雇用者が65歳になると、一般被保険者ではなくなります。

(例) 4月1日～3月31日が適用年度で、その年度中に2人が65歳になって一般被保険者から高年齢継続被保険者となり、新規雇用者が3人いる場合



この場合、適用年度中に高年齢継続被保険者となった人数は2人なので、前事業年度末日の雇用者は $20人 - 2人 = 18人$ として取扱う。

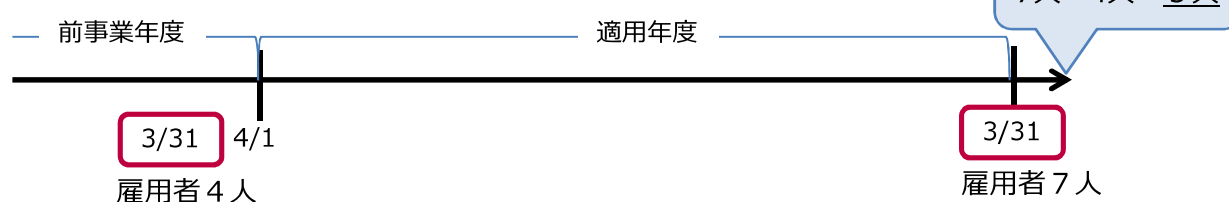
3. 雇用者数の起算日はいつ？

雇用者増加数は、**適用年度末日と前事業年度末日の雇用者数の差**となります。

【計画記入にあたっての留意点】

雇用促進計画－1の「④うち雇用保険一般被保険者数(計画開始時)」には**前事業年度末日**の一般被保険者数を、「⑫うち雇用保険一般被保険者数(計画終了時)」には**適用年度末日**の一般被保険者数を記入してください。

(例) 4月1日～3月31日が適用年度の場合



【参考】所得拡大促進税制について

企業による雇用・労働分配（給与等支給）の拡大を促す**所得拡大促進税制**が拡充・延長されました。

（経済産業省所管。雇用促進税制とは選択適用になります）

〔概要〕

国内雇用者に対する給与等支給額を、基準事業年度と比較して一定割合以上増加※させた等の要件を満たした場合、その増加額の10%を税額控除する制度。
（平成26年度から4年間の措置）

※増加率は、平成26年度は**2%**、27年度は**3%**、平成28年度及び29年度は**5%**

〔詳しくは〕

経済産業省ホームページ 所得拡大促進税制

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.htm>

<お問い合わせ先>

- 雇用促進計画の作成・確認などについて → 本社・本店を管轄する労働局またはハローワーク
- 税額控除制度について → 最寄りの税務署
- 所得拡大促進税制について → 経済産業省産業人材政策室



厚労省人事労務マガジン

企業の皆さまに役立つ人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。
登録は、<http://merumaga.mhlw.go.jp/>から



雇用促進税制に関する Q&A

(平成 26 年 4 月 1 日 現在)

【雇用促進税制について】

Q1 雇用促進税制とはどのような制度か。

Q2 雇用促進税制の適用要件を一度でも満たした場合には、その後、適用年度中であれば継続して雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

Q3 雇用者の採用を複数回に分けて行った場合や事業年度中に雇用者の離職があった場合でも、事業年度終了時に雇用者が増加していれば雇用促進税制の対象となるのか。

Q4 白色申告書を提出している場合であっても雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

Q5-1 雇用者にはどのような者が含まれるのか。ハローワークを活用して雇い入れた者のみが対象となるのか。

Q5-2 外国人技能実習生や短時間労働者であっても、雇用保険一般被保険者であれば、雇用者に該当するのか。

Q6 中小企業に該当する法人や個人事業主の範囲はどのようになっているのか。

Q7 雇用促進税制の適用を受けるためには、適用年度とその適用年度開始の前 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」がないことが要件の一つとされているが、「事業主都合による離職」とは、具体的にどのような理由による離職を指すのか。

Q8-1 「雇用増加割合が 10% 以上であること」という要件は、具体的にどのように判定するのか。

Q8-2 税制適用年度中に高年齢継続被保険者になった場合、雇用者の増加はどのように計算するのか。

Q8-3 税制適用年度中に高年齢継続被保険者になった場合、給与等支給額には含まれるのか。

Q9-1 「給与等支給額が比較給与等支給額以上であること」という要件における比較給与等支給額とは、どのように計算するのか。

Q9-2 事業年度の中途において雇用者自身の都合による離職があった場合、給与等支給額はどのように計算するのか。

Q10 適用年度の前事業年度末日に雇用者がいない場合には、雇用増加割合が算出できないため、適用年度において雇用促進税制の適用を受けることはできないのか。

Q11 新設法人や新たに事業を開始した個人事業主は、いつから雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

Q12 法人が適用年度において決算期変更を行った場合には、適用年度はどのようになるのか。

(例) 3月決算の法人が、平成26年10月1日から、9月決算に変更した場合

Q13-1 雇い入れ助成金などと雇用促進税制を同一年度で併用することはできるのか。

Q13-2 支給決定のされていない雇い入れ助成金は、給与等支給額から控除されるのか。

Q14 組織再編によって、資本金に変化が生じる場合、中小企業者等かどうかは、どの時点で判断するのか。

【雇用促進計画について】

Q1-1 雇用促進計画はどこのハローワークに提出するのか。また、郵送で提出することはできるのか。

Q1-2 雇用促進計画の提出締め切り日が休日の場合はどのように取り扱うのか。

Q2 雇用促進税制の適用に際して、雇用促進計画を提出できるのは1回だけか。

Q3 個人事業主の場合には、雇用促進計画の計画期間はどのようになるのか。

Q4 適用年度の開始の日に新規採用した者は、適用年度における雇用者増加数に含めることができるのか。

(例) 平成26年4月1日が事業年度の開始の日である場合、同日付けで新規採用をした者

Q5 役員の親族などの特殊関係者など、雇用者から除かれる者が雇用保険一般被保険者に該当する場合、雇用促進計画-1への記載はどのようにするのか。

Q6 既に採用済みの者についても雇用促進計画-2へ記載するのか。

Q7-1 事業年度終了日に離職した者がいた場合は、計画終了時の一般被保険者数に含めるのか。

Q7-2 出向等によって雇用保険一般被保険者が出向先に異動する場合、雇用者数はどのように考えるのか。

Q7-3 事業年度途中で、一般被保険者であった者が、役員等になった場合はどのように考えるのか。

Q8 雇用促進計画期間中に個人事業主から法人になった場合、どのような手続きが必要となるのか。

Q9 計画期間中に組織再編が行われた場合はどのように取り扱うのか。

【平成 26 年度の税制改正について】

Q1 雇用促進税制は、どのように改正されたのか。

Q2 改正された「所得拡大促進税制」とはどのような制度か。

雇用促進計画の作成・確認などについては、本社・本店を管轄する労働局又はハローワークまで、税額控除制度については、最寄りの税務署までお問い合わせください。

【雇用促進税制について】

Q 1 雇用促進税制とはどのような制度か。

A 1 平成 26 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの期間内に開始する各事業年度（個人事業主の場合は、平成 27 年 1 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日までの各年。以下「適用年度」といいます。）において、雇用者増加数 5 人以上（中小企業は 2 人以上）、かつ、雇用増加割合 10% 以上等の要件を満たす企業は、適用年度における法人税の額（個人事業主の場合は、所得税の額）から雇用者増加数 1 人当たり 40 万円の控除が受けられる制度です。ただし、控除できる税額は、その適用年度における法人税の額（個人事業主の場合は、所得税の額）の 10%（中小企業の場合は、20%）が限度となります。

※ 「雇用増加割合」の詳細については、Q 8-1 をご覧ください。

※ 雇用促進税制の詳細や適用を受けるための手続などについては、[「雇用増加企業向けリーフレット（以下「リーフレット」といいます。）」](#)及び[「雇用促進計画記入に当たっての注意」](#)（いずれも厚生労働省ホームページに掲載中です。）をご覧ください。

Q 2 雇用促進税制の適用要件を一度でも満たした場合には、その後、適用年度中であれば継続して雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

A 2 雇用促進税制の適用を受けるためには、適用年度ごとに、その都度、適用要件を満たしていることが必要となりますので、適用要件を満たしていない事業年度については、雇用促進税制の適用を受けることができません。

また、雇用促進計画についても、適用年度ごとに提出していただくことになります。

Q 3 雇用者の採用を複数回に分けて行った場合や事業年度中に雇用者の離職があった場合でも、事業年度終了時に雇用者が増加していれば雇用促進税制の対象となるのか。

A 3 同一の適用年度中に、雇用者の採用が複数回行われた場合や雇用者自身の都合による離職があった場合には、これらの採用や離職による雇用者数の増減を含めた適用年度末とその前事業年度末のそれぞれの雇用者数を基に、雇用者増加数や雇用増加割合を計算し、要件判定を行うこととなります。

ただし、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おいて事業主都合による離職者がいないことが適用要件の 1 つとされていますので、これらの適用年度において事業主都合による離職者がいる場合には、雇用促進税制の適用を受けることができません。

※ 「事業主都合による離職者」の詳細については、Q 7 をご覧ください。

Q 4 白色申告書を提出している場合であっても雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

A 4 雇用促進税制は、他の多くの企業向け租税特別措置の場合と同様に、青色申告書を提出する事業主であることが要件の1つとされており、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、雇用促進税制の適用を受けることができません。

Q 5-1 雇用者にはどのような者が含まれるのか。ハローワークを活用して雇い入れた者のみが対象となるのか。

A 5-1 雇用者とは、法人又は個人事業主に雇用されている人のうち雇用保険一般被保険者をいい、ハローワークを活用しない方法で雇い入れた場合も対象となります。

ただし、役員の特殊関係者や使用人兼務役員（使用人兼務役員の特殊関係者を含みます。）は、雇用者から除かれています。

なお、役員の特殊関係者とは、次の者をいいます。

- (1) 役員の親族
- (2) 役員と婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者
- (3) 上記(1)、(2)以外の者で役員から生計の支援を受けているもの
- (4) 上記(2)、(3)の者と生計を一にするこれらの者の親族

Q 5-2 外国人技能実習生や短時間労働者であっても、雇用保険一般被保険者であれば、雇用者に該当するのか。

A 5-2 雇用保険一般被保険者であれば、対象となります。

Q 6 中小企業に該当する法人や個人事業主の範囲はどのようになっているのか。

A 6 中小企業の範囲は、試験研究を行った場合の税額控除制度や中小企業投資促進税制などにおける中小企業者等の範囲と同様です。

具体的には、法人の場合は、資本金の額若しくは出資金の額が1億円以下の法人のうち次の(1)又は(2)の法人以外の法人、資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員の数が1000人以下の法人、又は農業協同組合等をいいます。

- (1) 発行済株式又は出資の総数又は総額の2分の1以上が同一の大規模法人（資本金の額若しくは出資金の額が1億円を超える法人又は資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員の数が1000人を超える法人をいい、中小企業投資育成株式会社を除きます。）の所有に属している法人

- (2) 上記(1)のほか、発行済株式又は出資の総数又は総額の3分の2以上が大規模法人の所有に属している法人
また、個人事業主の場合は、常時使用する従業員が1000人以下のものをいいます。

Q7 雇用促進税制の適用を受けるためには、適用年度とその適用年度開始の前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」がないことが要件の一つとされているが、「事業主都合による離職」とは、具体的にどのような理由による離職を指すのか。

A7 「事業主都合による離職」とは、雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因において、「3 事業主の都合による離職」に該当するものを指します。

具体的には、次の(1)及び(2)のような場合が該当します。

- (1) 人員整理、事業の休廃止等による解雇
ただし、以下のような場合は当てはまりません。
- ・ 労働者の責めに帰すべき重大な事由による解雇
 - ・ 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇
- (2) 事業主の勧奨等による任意退職
ただし、実質的には労働者の都合による任意退職であるのに事業主が退職金等を支給するために勧奨退職の形式をとった場合は該当しません。

Q8-1 「雇用増加割合が10%以上であること」という要件は、具体的にどのように判定するのか。

A8-1 適用年度の前事業年度末日の雇用者（Q5-1をご覧ください。）の総数に対する適用年度の雇用者増加数の割合が10%以上であるかどうかで判定します。

計算式で示すと、次のとおりです。

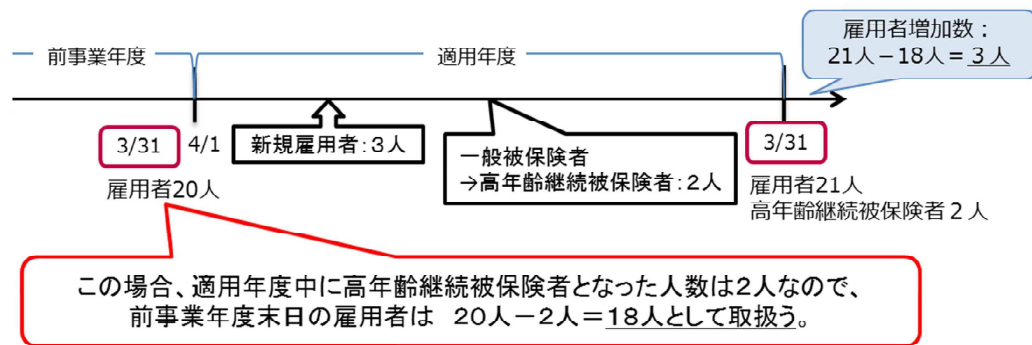
$$\text{雇用増加割合} = \frac{\text{適用年度の雇用者増加数}}{\text{前事業年度末日の雇用者総数}} \geq 10\%$$

ただし、雇用増加割合が10%以上であっても、雇用者増加数が5人以上（中小企業は2人以上）でない場合には、雇用促進税制の適用を受けることができません。

Q8-2 税制適用年度中に高年齢継続被保険者になった場合、雇用者の増加はどのように計算するのか。

A8-2 前適用年度末の一般被保険者数から適用年度中に高年齢継続被保険者になった人数を減じた数と、適用年度末の一般被保険者数を比較すること

なります。この例では、前期末が 18 人（20-2）、当期末が 21 人となり、雇用者増加割合は 16.7%（ $(21-18)/18 \times 100$ ）の増加割合となります。（下図参照）



Q8-3 税制適用年度中に高年齢継続被保険者になった場合、給与等支給額には含まれるのか。

A8-3 給与等支給額を比較するには、前適用年度の一般被保険者から適用年度中に高年齢継続被保険者になった者を減じた雇用者の分の給与等支給額と、適用年度の一般被保険者の分の給与等支給額で比較することになります。

Q9-1 「給与等支給額が比較給与等支給額以上であること」という要件における比較給与等支給額とは、どのように計算するのか。

A9-1 給与等支給額とは、雇用者（Q5-1をご覧ください。）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、適用年度において損金算入される金額をいいます。したがって、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、退職手当ては除かれます。比較給与等支給額とは、適用年度の前事業年度における給与等支給額に、その給与等支給額に雇用増加割合を乗じた金額の 30%に相当する金額を加算した金額をいいます。

計算式で示すと、次のとおりです。

比較給与等支給額 = 適用年度の前事業年度における給与等支給額（※）
+ 適用年度の前事業年度における給与等支給額
× 雇用増加割合 × 30%

（※）前事業年度の月数が 12 か月に満たない場合には適用年度開始の日前 1 年以内に開始した各事業年度における給与等支給額の平均額とし、各事業年度の月数が適用年度の月数と異なる場合には月数按分調整を行います。

Q9-2 事業年度の中途において雇用者自身の都合による離職があった場合、給与等支給額はどのように計算するのか。

A9-2 A9-1のとおり、給与等支給額とは、雇用者に対して支給する給与の額で適用年度において損金算入される金額をいいますので、事業年度途中で自身の都合で離職した雇用者に対して支給した給与の額や、事業年度途中で使用人から役員に昇格した者に対して支給した使用人分の給与の額などは、給与等支給額に含まれることになります。

Q10 適用年度の前事業年度末日に雇用者がいない場合には、雇用増加割合が算出できないため、適用年度において雇用促進税制の適用を受けることはできないのか。

A10 適用年度の前事業年度末日又は適用年度途中まで役員及びその特殊関係者のみで事業活動を行っていた法人が、適用年度において新たに雇用保険一般被保険者に該当する使用人を雇い入れた場合には、Q8-1で示した計算式にあてはめると雇用増加割合が算出できないこととなりますが、適用年度において雇用者数が5人以上（中小企業は2人以上）で、雇用増加割合以外の他の要件を満たしている場合には、雇用促進税制の適用を受けることができます。

Q11 新設法人や新たに事業を開始した個人事業主は、いつから雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

A11 新設法人については設立事業年度の翌事業年度から、新たに事業を開始した個人事業主については事業を開始した年の翌年から、それぞれ雇用促進税制の適用を受けることが可能となります。

Q12 法人が適用年度において決算期変更を行った場合には、適用年度はどのようなになるのか。
(例) 3月決算の法人が、平成26年10月1日から、9月決算に変更した場合

A12 お尋ねの例では、平成26年4月1日から同年9月30日までの間の事業年度が適用年度となります。

この場合には、事業主都合による離職者がいないことの要件及び給与等支給額が比較給与等支給額以上であることの要件における適用年度開始の日前1年以内に開始した各事業年度は、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間の事業年度になります。

Q13-1 雇い入れ助成金などと雇用促進税制を同一年度で併用することはできるのか。

A13-1 助成金と税制では政策手段が異なるため、同一年度で併用することは可能です。ただし、雇用促進税制では、給与等支給額が比較給与等支給額以上であることとする要件における「給与等支給額」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、給与等支給額から雇入れ助成金の支給額を控除して要件判定を行うことになります。

Q13-2 支給決定のされていない雇入れ助成金は、給与等支給額から控除されるのか。

A13-2 当該適用年度終了時までに支給決定された額のみを控除します。

Q14 組織再編によって、資本金に変化が生じる場合、中小企業者等かどうかは、どの時点で判断するのか。

A14 当該適用年度終了の時の現況によって判定します。

【雇用促進計画について】

Q 1-1 雇用促進計画はどこのハローワークに提出するのか。また、郵送で提出することはできるのか。

A 1-1 納税地（個人事業主の場合は主たる事業所の所在地、法人の場合はその法人の本店又は主たる事業所の所在地（連結納税の承認を受けている法人については、その連結納税に係る連結親法人の本店又は主たる事業所の所在地））を管轄するハローワークに提出して下さい。

また、郵送による受付も可能ですが、提出期限必着となります。

なお、雇用促進計画の達成状況の確認については、お預かりしてから返送までに約2週間（4～5月は1か月程度）を要しますので、雇用促進税制の適用を受けようとしている場合には、確定申告書の提出期限に留意して、余裕をもって提出して下さい。

Q 1-2 雇用促進計画の提出締め切り日が休日の場合はどのように取り扱うのか。

A 1-2 翌開庁日が提出締め切り日となります。（郵送の場合は、期日までの必着となります。）詳細は、提出を予定している各公共職業安定所等にお問い合わせ下さい。

Q 2 雇用促進税制の適用に際して、雇用促進計画を提出できるのは1回だけか。

A 2 前述の【雇用促進税制について】の Q 2 のとおり、雇用促進税制の適用を受けるためには、適用年度ごとに、雇用促進計画を提出していただくことが必要であり、平成 26 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの期間内に開始する事業年度ごとに複数回提出することは可能です。

Q 3 個人事業主の場合には、雇用促進計画の計画期間はどのようなになるのか。

A 3 個人事業主の場合は、平成 27 年及び平成 28 年の各年の 1 月 1 日から 12 月 31 日までを計画期間として雇用促進計画を作成し、提出することになります。

Q 4 適用年度の開始の日に新規採用した者は、適用年度における雇用者増加数に含めることができるのか。

（例）平成 26 年 4 月 1 日が事業年度の開始の日である場合、同日付けで新規採用をした者

A4 適用年度における雇用者増加数に含まれる新規雇用者について、当該年度内であれば、その採用の時期は問われません。

ただし、雇用促進計画では、適用年度末日とその前事業年度末日のそれぞれの時点での雇用者数を比較することにより、計画の達成状況を確認することになります。したがって、お尋ねの例のように平成26年4月1日付けで新規採用をした者について、年度途中で離職等した場合には、雇用者増加数に含まれないこととなります。

Q5 役員の親族などの特殊関係者など、雇用者から除かれる者が雇用保険一般被保険者に該当する場合、雇用促進計画-1への記載はどのようにするのか。

A5 役員の特殊関係者及び使用人兼務役員については、雇用促進税制における雇用者には含まれません。〔雇用促進税制について〕のQ5-1をご覧ください。）

現行の様式で提出する場合は、役員の特殊関係者及び使用人兼務役員の数を所定の欄に記載してください。

なお、旧様式で提出する場合は、役員の特殊関係者及び使用人兼務役員の数を別途、雇用促進計画の達成状況の確認を求める際に、任意の様式で報告していただく必要があります（任意の様式は[こちら](#)を参照下さい。）。

Q6 既に採用済みの者についても雇用促進計画-2へ記載するのか。

A6 雇用促進計画-2は、ハローワークにおいて新規の雇い入れを支援するために活用するものなので、既に採用済みの者についての記載は不要です。

Q7-1 事業年度終了日に離職した者がいた場合は、計画終了時の一般被保険者数に含めるのか。

A7-1 事業年度終了日に離職した者は、その日時点では一般被保険者に該当し、翌日から一般被保険者に該当しないこととなりますので、事業年度終了の日における一般被保険者には含まれます。

ただし、同日付けで離職が発生したことになりますので、その離職が事業主都合による離職の場合には、雇用促進税制の適用を受けるための要件を満たさないこととなります。

Q7-2 出向等によって雇用保険一般被保険者が出向先に異動する場合、雇用者数はどのように考えるのか。

A7-2 出向等に伴い、出向先に雇用保険一般被保険者資格が移動する場合は、

出向先において雇用者数が増加し、出向元では雇用保険一般被保険者が減少することになります。

なお、出向元が出向者の給与を負担する場合には、その負担した給与の額は、雇用促進税制の適用における給与等支給額には含まれません。

Q7-3 事業年度途中で、一般被保険者であった者が、役員等になった場合はどのように考えるのか。

A7-3 計画期間中に一般被保険者であった者が、役員（その役員の特殊関係者を含みます。）となった場合、適用年度末時点の一般被保険者数から控除されます。そのため、雇用促進税制の適用を受けるためには、その減少する人数も考慮して、必要な要件を満たす一般被保険者数を増加させる必要があります。

Q8 雇用促進計画期間中に個人事業主から法人になった場合、どのような手続きが必要となるのか。

A8 お尋ねの場合は、個人事業主としての事業を廃止し、法人を設立して新たに事業を開始することになりますので、法人の設立事業年度では雇用促進税制の適用を受けることができません（新設法人の雇用促進税制の適用については、【雇用促進税制について】Q11をご覧ください。）。

したがって、雇用促進計画についても、設立事業年度の翌事業年度に改めて雇用促進計画を提出していただくことになります。

Q9 計画期間中に組織再編が行われた場合はどのように取り扱うのか。

A9 計画期間中に合併又は分割による組織再編が行われた場合には、この組織再編に伴う被保険者の異動が計画期間の当初に生じたものとみなします。また、計画期間終了後に、雇用促進計画の達成状況とともに「雇用促進計画-3」を記入し、提出する必要があります。詳細は、[「雇用促進計画記入に当たっての注意」](#)の8ページをご覧ください。

なお、計画期間中に事業譲渡が行われた場合については、事業譲渡は合併、分割による組織再編とは異なりますので、事業譲渡に伴う被保険者の異動があった場合は、事業譲渡を受けた側で被保険者が増加したとみなします。

【平成 26 年度の税制改正について】

Q 1 雇用促進税制は、どのように改正されたのか。

A 1 雇用促進税制は、創設当初は平成 25 年度までの 3 年間の時限措置でしたが、平成 27 年度まで 2 年間延長されました。（個人事業主の場合は、平成 27 年 1 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日までの各年。）
なお、内容に変更はありません。

Q 2 改正された「所得拡大促進税制」とはどのような制度か。

A 2 平成 25 年度の税制改正において、「日本経済再生に向けた緊急経済対策」に係る項目として、「所得拡大促進税制」が創設されました。

この制度は、基準事業年度（例えば平成 24 年 4 月 1 日から 1 年間）の給与等支給額（雇用促進税制と同様の定義）と比較し、適用年度の給与等支給額が一定割合以上増加※している場合に、その増加額の 10%が税額控除（ただし、当期の法人税額の 10%（中小企業は 20%）を限度とする）されるというものです。

ただし、給与等支給額が前事業年度を下回らないこと、平均給与等支給額が前事業年度の平均給与等支給額を下回らないことが条件になります。

また、この税制は雇用促進税制と選択適用になりますので、両税制同時には適用されません。

なお、詳細につきましては、経済産業省経済産業政策局産業人材政策室にお問い合わせください。

※増加率は、平成 27 年 4 月 1 日前に開始する事業年度（適用 1・2 年目）については 2%、同日から平成 28 年 3 月 31 日までの間に開始する事業年度（適用 3 年目）については 3%、平成 28 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に開始する事業年度（適用 4・5 年目）については 5%