

改定賃上げ促進税制にどう対応するか

税理士 西村 博史

個人診療所等の場合令和7年分から、医療法人等では令和6年4月以降開始事業年度から、賃上げ促進税制が改定されています。この制度は、青色申告者について、前年から増加した給与の一定額をその年の年間合計税額の20%を上限として、税金から控除する税額控除です。大きな節税効果がありますが、賃上げ額に対する節税額を想定し必要なポイント(図1・3)を把握しながら賃上げを検討することも重要です。またベースアップ評価料とも併用が可能です。企業規模により取り扱いが異なりますが、資本金1億円以下の法人と従業員1000人以下の個人に対する規定について、個人の診療所の所得税を例に説明します。

図1 賃上げ税制のポイント

- ①控除額は、年税額の20%で頭打ちとなる
- ②控除不足額は5年間繰越(前年比給与が増加した年のみ)
- ③必要経費による節税額に税額控除が加算される

限度額である年間税額の20%が
いくらかを検討する

賃上げ促進税制は、事業所得にかかる年税額の20%がその年の控除額の上限です。よって、年税額が少ない年は控除額も少なくなり、いくら給与が増加しても税額控除が増加しないことになります。よって、その年の年税額の20%がおよそいくらになるかを計算する必要があります。表1では、課税される所得に対して、20%の上限額を記載しています。

なお、令和5年分の申告書では確定申告書の⑨の欄の金額が年税額となります。事業所得以外の所得がある場合には、事業所得部分の税額が対象です。お手元の申告書を参照してください。

表1 年間所得税控除限度額の計算 単位(円)

課税所得	所得税額	20%限度額
200万円	102,500	20,500
300万円	202,500	40,500
400万円	372,500	74,500
500万円	572,500	114,500
750万円	1,089,000	217,800
1000万円	1,764,000	352,800
1500万円	3,414,000	682,800
2000万円	5,204,000	1,040,800
2500万円	7,204,000	1,440,800
3000万円	9,204,000	1,840,800

年間の増加給与総額×控除税率で
控除額を試算する

賃上げ促進税制は、年間給与総額が前年比で最低1.5%以上増加していることが条件です。給与総額の比較ですから、個々の従業員の増減や中途入退社による調整も行いません。専従者給与、役員給与、退職金は対象となりません。非課税通勤手当については、納税者の任意で含めることも可能です。雇用保険対象外の方の給与も対象となります。雇用調整助成金を受給している場合、増加給与計算上は控除しませんが、税額計算上は控除する調整が必要です。

増加した給与の金額に一定の率を乗じて控除される

税額を計算します。給与増加額×税額控除税率=控除税額となります。この控除税率は表2のとおりです。

表2 税額控除税率一覧

給与	基本控除税率	教育訓練費 上乗せ加算	くるみん等 上乗せ加算	合計
1.5%以上増加	15%	10%	5%	30%
2.5%以上増加	30%	10%	5%	45%

教育訓練費の増加分を確認する

教育訓練費が、①前年より5%以上増加し、かつ②教育訓練費の額が雇用人給与等支給額の0.05%以上である場合には、控除税率が10%上乗せされます。

前年の教育訓練費がゼロであった場合、翌年の教育訓練費が1円以上となれば①の要件を満たし②の要件のみで判定が可能です。教育訓練費は、外部に支払った教育訓練費が対象であり、書籍等は対象となりません。交通費は対象外です。eラーニングの購入費は対象外ですが、使用料は対象となります。領収証等の保存が必要です。人材不足が常態化する中で、人材投資として教育訓練費が重視されますが、この制度は比較利用しやすいため、ぜひ活用したいものです。

「くるみん」「えるぼし」の加算を
確認する

男女の育児休業取得等を促進する制度が「くるみん」、女性活躍にむけた制度が「えるぼし」で、いずれも厚生労働省が制定した制度です。「くるみん」は、育児休業対象者に対する育児休業について行動計画を作成し所定の育児休業取得率を達成する制度です。「えるぼし」は、女性活躍推進法により行動計画を作成し女性の就業を促進する制度です。採用・継続就業・労働時間等の働き方・管理職比率・多様なキャリアコースの5つの要件の内、3つ以上の要件を満たす「えるぼし」2段階目以上であることが必要です。対象となる従業員がいる場合には検討されてははいかがでしょうか。「くるみん」「えるぼし」のいずれかを満たす場合の上乗せ控除税率は5%です。

令和6年分の改定前の制度を
確認する

令和7年分からの改定後制度を説明してきました。改定前の令和6年分との違いは図2のとおりです。

図2 令和7年分(8年3月確定申告)からの変更点

- その年控除できなくても翌年以降5年間の繰越枠が創設
- 教育訓練費の対前年増加割合が5%(改定前10%)に緩和
- 「くるみん」「えるぼし」の上乗せ(5%)が創設され、控除税率割合が最大40%から45%に増加

最も大きな変更は、繰越控除制度が創設されたことです。繰越控除のない令和6年分について賃上げ税制を適用する場合には、税額控除額が年税額の20%を超過し控除不足額を生じても翌年に繰り越すことはできないので注意が必要です。また、教育訓練費の上乗せ控除率10%は、教育訓練費が前年対比で10%以上(令和7年以降は5%以上)増加していなければ適用がありません。

ベースアップ評価料との併用が
可能である

賃上げ促進税制は、ベースアップ評価料との併用が可能です。ベースアップ評価料は、定期昇給は対象とならず、雇用主負担分の社会保険料や労働保険料などを含む点は賃上げ税制とは異なります。

必要経費となる節税効果が
加算される

賃上げ額は、当然必要経費となります。そのため、賃上げ額×所得税率で計算される金額について所得税が減少し、節税効果が生じます。税額控除である賃上げ税制に必要な経費となる節税額が加算される(図3)ことになります。しかし、所得税は所得の大小により5%から50%までの累進税率を採用しているため、節税額は所得により大きく異なります。所得がゼロである場合には賃上げ額に対する「減税」効果もゼロです。賃上げ額が「必要経費となる」ことによる節税効果と「賃上げ税制」の税額控除の効果をまとめたものが図4です。所得税に加え住民税(税率は一律10%)が課税されます。

図3 賃上げ税制(税額控除)

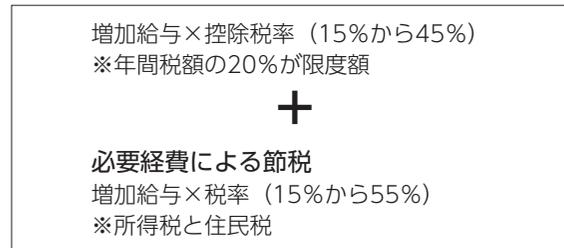
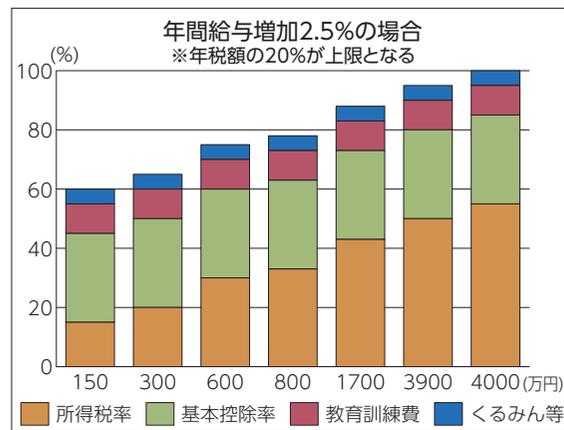


図4 課税所得別の税効果イメージ図



これによると、例えば1,700万円の課税所得の場合、最高88%の節税効果があることがわかります。年税額の20%という制限がある点に注意が必要です。所得税は所得金額により税率が異なりますので、実際の節税額は上記図4のイメージ図と異なる場合があります。

まとめ

改定賃上げ税制は、令和7年から令和9年までの時限立法です。計算の具体的な取り扱いなどは今後発表される予定です。所得の大きい医療機関であれば賃上げ額の大部分を節税可能です。反面、課税所得が少ない場合には、節税効果がほとんどありません。数多くの中小企業が、収入を増加できない中でも、やむなく賃上げせざるを得ない「防衛的」賃上げをしていると報道されています。所得が少ない事業所に対する措置が求められています。

(終わり)