

雇用促進税制のご案内

注目トピックス

01 | 雇用促進税制のご案内

雇用を推し進めるために、新規で雇用した実績に応じて税制優遇を行う雇用促進税制について解説します。

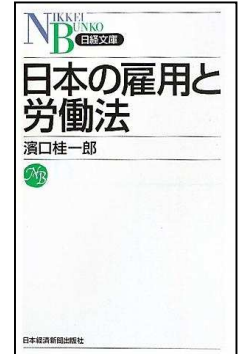
この制度の対象は下記の条件を満たしている事業主です。

- 青色申告書を提出する事業主であること
- 適用年度と、その前事業年度に事業主都合による離職者がいないこと
- 雇用者(雇用保険一般被保険者)の数が5人以上(中小企業は2人以上)かつ10%以上増加していること
- 風俗営業等を営んでいないこと
- 給与の支給額が比較給与等支給額以上であること

話題のビジネス書をナメ読み

02 | 日本の雇用と労働法(日本経済新聞出版社)

欧米など日本以外の先進産業社会の間では、日本と雇用システムの間で、日本と雇用システムの概念が大きく異なります。著者は日本の雇用システムのあり方と、現代日本の労働法制がどのように雇用システムの上に構築されたかを説きます。



社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 雇用促進税制チェックシート

雇用促進税制のご案内

雇用を推進するために、新規で雇用した実績に応じて税制優遇を行う雇用促進税制について解説します。

はじめに

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の一定条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) の税額免除が受けられる制度」です。

ここでは雇用促進税制の詳細について紹介します。

適用年度とは

適用年度とは、**平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日**までの期間内に始まる各事業年度をいいます。

ただし個人事業主の場合は、**平成 26 年 1 月 1 日から平成 26 年 12 月 31 日まで**。

対象となる事業主

この制度の対象は下記の条件を満たしている事業主です。

- **青色申告書**を提出する事業主であること
- 適用年度と、その前事業年度に**事業主都合による離職者がいない**こと
- 雇用者 (雇用保険一般被保険者) の数が **5人以上** (中小企業は **2人以上**) かつ **10%以上** 増加していること
- 風俗営業等を営んでいないこと
- 給与の支給額が**比較給与等支給額以上**であること

比較給与等支給額の計算方法

比較給与等支給額

= 前年給与支給額 + (前年給与支給額 × 雇用増加割合 × 30%)

例: 10人 (給与支給額 100) から 12人に増加した場合

$$106 = 100 + (100 \times 0.2 \times 0.3)$$

免除額について

雇用増加数 1 人当たり 40 万円の税額免除

ただし当期の法人税額の **10%** (中小企業は **20%**) が限度になります。

確定申告までの流れ

雇用促進税制を受けるために必要な、一連の流れについて解説します。

雇用促進計画書を作成して提出する

適用年度開始から **2 ヶ月以内** にハローワークへ提出します。

あらかじめ採用計画の提出が必要ですので、ご注意ください。

採用活動を行う

(ハローワークでの採用に限りません)

雇用促進計画の達成状況の確認を行う

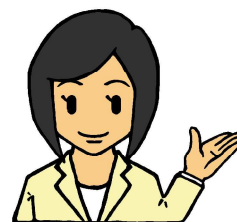
適用年度終了から **2 ヶ月以内** (個人事業主は **3 月 15 日まで**) に管轄のハローワークで達成状況の確認を求めます。

確認は **2 週間～1 ヶ月程度** かかりますので、確定申告に間に合うように余裕をもった提出が必要です。

確定申告を行う

達成状況の確認を受けた「雇用促進計画書」の写しを確定申告書などに添付して、税務署に申告して下さい。

年間で **2 名以上** の採用予定がある場合は、ぜひご検討ください。



未来経営

Managing for the Future

日本の雇用と労働法

濱口 桂一郎 著

単行本：241 ページ

出版：日本経済新聞出版社

価格：1,050 円（税込）

日本型雇用システムとは

「日本型雇用システム」（以下「日本型」と記述します）とは、企業の中の労働を職務ごとには切り出さずに「**職務の定めのない雇用契約**」を行うことです。

このような雇用契約は一種の地位設定契約、あるいはメンバーシップ契約と考えられます。労働者の長期雇用慣行・年功賃金制度・企業別組合などは、すべてこのコロラリー（論理的帰結）として導き出されます。

欧米社会のように職務を特定して雇用契約を締結する場合（以下「ジョブ型」と記述します）は、その職務に必要な人員のみを採用して、その職務が減少すれば雇用契約を解除します。

ジョブ型では労働条件は職務ごとに決定できるため、労働条件に関する団体交渉も職務ごとに行われますが、日本型では労働組合は企業別に組織されて、企業別に総人件費の増分を巡って交渉を行います。

採用と退職そして人事異動

日本型はメンバーシップの維持に最重点がおかれるため、採用における新規学卒者の定期採用と退職における定年制が特徴的です。

また、労働者が定期的に職務を変わっていく「**定期人事異動制度**」という日本型特有の制度があります。欧米社会では特定の職務に熟練することによってより高い賃金で他の企業に就職することが可能になりますが、定期人事異動制はこの可能性を縮小します。

一方、年齢賃金制度によって年齢が高くなるほど労働コストが高まってくるので、どこかで一律に退職させる必要があります。その仕組みが**定年制**です。長期勤続者を極端に優遇する退職金制度も諸外国にあまり例がない制度です。

日本型雇用システムの法的構成

日本の労働法制の基本的な枠組みは労働基準法と労働組合法です。そして、日本型と労働法制の隙間を埋めるのが戦後に裁判所の判決で確立してきた判例法理です。それが積み重なって、確立するにつれ、日本の労働社会を規律するのは六法全書に書かれたジョブ型雇用契約の原則ではなく、**個々の判決文に書かれたメンバーシップ型雇用契約**になってきました。

2007年に制定された労働契約法もその1つです。その結果、日本の労働法制は「ジョブ型雇用契約」と「メンバーシップ型に修正された判例法理とそれを前提とする政策立法」が同居する状況になっています。

日本型雇用システムの今後

著者は日本型雇用システムの現状を下記の様に分析しています。

賃金問題を切り離して、物理的労働時間をどう規制するかを議論ができない状態になっていることが問題である

現在までのところ、日本の労働時間法政策は依然として残業代の割増率にばかり集中して、実労働時間規制は政策課題にあまり上がっていません。

著者は日本型雇用システムと、職務（ジョブ）を中心に考える欧米などの雇用システムとの違いを文中で指摘しています。現代日本の労働法制を理解して労働問題を総合的に考えるために役立つ1冊です。



当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の小松です。

カレンダーも 11 月に突入し、今年も 2 ヶ月余りとなりました。最近朝が寒くなり布団から出るために気合がいる季節となりました。我が家では毎年お隣から柿を頂き干し柿を作っておりましたが、今年は春に季節外れの大雪、霜に遭い 5~6 本ある柿の木には見事にひとつも実らず、あきらめるとい状況となりました。木々には葉のみで日々風に吹かれて我が家に向かって散ってきており、これから待っているのは庭掃除となります。



雇用促進税制について確認してみましょう

2013年版チェックシート

雇用促進税制チェックシート

本チェックシートを利用して、雇用促進税について該当しているか確認してみましょう。
FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	青色申告書を提出している		
2	雇用保険適用事業者である		
3	今期ならびに前期に解雇などの会社都合退職者がいない		
4	法人の場合は、新事業年度の開始から現在2ヵ月以内である		
5	今期2名以上の増員予定がある		
6	ハローワークで求人活動を行っている		
7	現在の雇用保険被保険者数()人		
8	No.7で1人以上と回答した方は下記を回答してください そのうち65歳以上の雇用保険被保険者()人		

FAXのご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書き下さい	