

雇用促進税制に関する Q&A

(平成 29 年 11 月 2 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。

Q1-2 地方拠点強化税制における雇用促進税制とはどのような制度か。

Q1-3 有期契約労働者などのいわゆる非正規雇用労働者は、税額控除の対象となるのか。

Q1-4 勤務地・職務限定正社員や短時間正社員は、税額控除の対象となるのか。

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日前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28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。

Q15 「所得拡大促進税制」を同一年度で併用することはできるのか。

Q16 雇用促進税制と地方拠点強化税制における雇用促進税制は、併用することが可能か。

Q17 同意雇用開発促進地域内に事業所が無いと雇用促進税制の適用を受けることができないのか。

Q18 雇用促進計画期間の初日に同意雇用開発促進地域内に所在する事業所において、計画期間中に同地域の有効期間が到来し、指定対象外となった場合、その後に事業所で雇い入れた者は雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

Q19 事業所の事業年度の途中で、同意雇用開発促進地域の対象となった場合、このことを受けて雇用促進計画を提出し、雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

Q20 雇用促進計画期間中に有期雇用（一般被保険者では無い）の契約期間が終了し、無期雇用かつフルタイム（一般被保険者）として改めて雇い入れられた

場合、計画期間終了日において同事業所に勤務している者は税額控除の対象となるか。

Q21 同意雇用開発促進地域外の事業所に雇い入れられ、雇用促進計画期間中に同意雇用開発促進地域内の事業所に転勤になった無期雇用かつフルタイムの者は、税額控除の対象となるか。

【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に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28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29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。

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】

Q1 雇用促進税制とはどのような制度か。

A1 平成28年4月1日から平成30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29年1月1日から平成30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、雇用増加者数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、同意雇用開発促進地域に所在する事業所における無期雇用かつフルタイムの雇用増加者数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、Q8-1をご覧ください。

※ 同意雇用開発促進地域とは、地域雇用開発促進法第7条に規定する地域をいいます。[地域一覧はこちらをご覧ください。](#)

※ 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、[「雇用促進計画提出の手続きパンフレット」](#)（厚生労働省ホームページに掲載しています。）をご覧ください。

Q1-2 地方拠点強化税制における雇用促進税制とはどのような制度か。

A1-2

地方拠点強化税制における雇用促進税制とは、地域再生法（平成17年法律第24号）第17条の2第4項に規定する認定事業者が、地方活力向上地域特定業務施設整備計画（以下「整備計画」という。）の認定を受けた日（平成27年8月10日から平成30年3月31日までの間に限る）の翌日以後2年を経過する日までの期間内の日を含む各事業年度（個人事業主の場合は認定を受けた日の属する年以後3年内の各年。）において、雇用者増加数5人以上（中小企業は2人以上）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、次の金額の合計額の控除が受けられる制度です。ただし、控除できる税額は、オフィス減税（※1）での控除額と合わせて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30%が限度となります。

（※1）認定事業者が特定業務施設（※2）を新設又は増設した場合、その取得価格に対し特別償却又は税額控除が受けられるもの。

（※2）地域再生法により規定される、事業者の事業者業務を管理、統括、運営している業務施設をいい、登記簿上の判断ではなく実際に本社機能を有する業務施設をいいます。（具体的には一定の要件を満たす事務所、研究所、研修所を指します。）

- ・ 拡充型の場合は、以下①から③の合計額
 - ・ 移転型の場合は、拡充型の税額控除額に加え、30 万円に当該特定業務施設における雇用増加者数に乗じて計算した金額（雇用を維持していれば最大3年間継続。）
- ① 特定業務施設における新規雇用労働者総数（※1）のうち、無期雇用かつフルタイムの雇用者1人当たり60万円（30万円（※2））
 - ② 特定業務施設における新規雇用労働者総者（※1）のうち、無期雇用でない又はフルタイムでない雇用者の合計数が占める割合が4割を超える時には、その超過部分に相当する人数について1人当たり40万円（10万円（※2））
 - ③ 特定業務施設における雇用増加者数から①及び②を控除した人数について1人当たり50万円（20万円（※2））
- （※1）雇用保険一般被保険者であって、計画期間の終了日に当該特定業務施設に勤務している者に限り、特定業務施設における雇用増加者数又は法人全体での雇用増加者数のどちらか少ない方が上限。
- （※2）法人全体の雇用増加率10%未満の場合。

Q1-3 有期契約労働者などのいわゆる非正規雇用労働者は、税額控除の対象となるのか。

A1-3

（雇用促進税制：対象外です）

通常の雇用促進税制の税額控除対象者は、同意雇用開発促進地域内に所在する事業所において、新たに雇用された無期雇用かつフルタイム（※1）の雇用増加者となるため、これを満たさない非正規雇用労働者は対象となりません。

（地方拠点強化税制における雇用促進税制：対象になります）

地方拠点強化税制における雇用促進税制の税額控除対象者は、特定業務施設において新たに雇用された者及び他の事業所からの転勤者となるため、非正規雇用労働者も対象となります（1人当たり50万円（※2）。詳しくはQ1-2をご参照ください。）。

なお、雇用保険一般被保険者であることが条件となります。

（※1）雇用促進税制及び地方拠点強化税制における雇用促進税制において、無期雇用とは、労働契約法（平成19年法律第128号）第17条第1項に規定する有期労働契約以外の労働契約を締結していることをいい、フルタイムとは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者でないことをいいます。

（※2）新規雇用者数の4割に達するまでの非正規雇用労働者は1人当たり50万円、4割を超える部分の非正規雇用労働者は1人当たり40万円の税額控除が受けられます。法人全体の雇用者増加率が10%未満の場合は、それぞれ20万円、10万円の税額控除が受けられます。

Q1-4 勤務地・職務限定正社員や短時間正社員は、税額控除の対象となるのか。

A1-4

（勤務地・職務限定正社員：対象になります）

通常の雇用促進税制及び地方拠点強化税制における雇用促進税制のいずれも、勤務地・職務限定正社員は、税額控除の対象となります（※1）。

（短時間正社員：地方拠点強化税制における雇用促進税制は対象になります）

短時間正社員は「フルタイム」には該当しないため、通常の雇用促進税制では対象となりませんが、地方拠点強化税制における雇用促進税制は対象となります（1人当たり50万円（※2）。詳しくはQ1-2をご参照ください。）。

なお、いずれの税制でも雇用保険一般被保険者であることが条件となります。

（※1）無期雇用かつフルタイムの要件を満たす場合、雇用促進税制は1人当たり40万円、地方拠点強化税制における雇用促進税制は1人当たり60万円の税額控除が受けられます。

（※2）新規雇用者数の4割に達するまでの非正規雇用労働者は1人当たり50万円、4割を超える部分の非正規雇用労働者は1人当たり40万円の税額控除が受けられます。法人全体の雇用者増加率が10%未満の場合は、それぞれ20万円、10万円の税額控除が受けられます。

※ なお、Q2からQ15については、地方拠点強化税制における雇用促進税制の利用に当たっても参照ください。

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られるのか。

A2 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となります。

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。

A3 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、Q7をご覧ください。

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られるのか。

A4 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。

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。

A5-1 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) 役員の子族
- (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

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。

A5-2 雇用保険一般被保険者であれば、雇用者に該当します。ただし、雇用促進税制における税額控除の算定の基礎となる雇用者は、同意雇用開発促進地域に所在する事業所における無期雇用かつフルタイムの新規雇用者に限ります。

なお、地方拠点強化税制における雇用促進税制における税額控除の算定の基礎となる雇用者は、特定業務施設における増加雇用者です。Q1-2を御参照ください。

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。

A6 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。

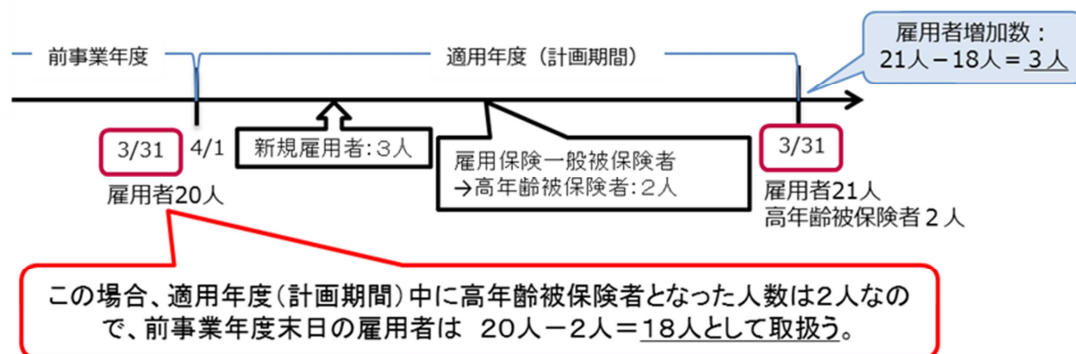
$$\text{雇用増加割合} = \frac{\text{適用年度の雇用者増加数}}{\text{前事業年度末日の雇用者総数}} \geq 10\%$$

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になります。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。

$$\begin{aligned} \text{比較給与等支給額} &= \text{適用年度の前事業年度における給与等支給額} (\ast) \\ &\quad + \text{適用年度の前事業年度における給与等支給額} \\ &\quad \times \text{雇用増加割合} \times 30\% \end{aligned}$$

(※) 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、事業年度の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、事業年度の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になるのか。

(例) 3月決算の法人が、平成28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28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前1年以内に開始した各事業年度は、平成27年4月1日から平成28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い入れ助成金の支給額を控除して要件判定を行うこととなります。

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。

A13-2 当該適用年度終了時までには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。
なお、地方拠点強化税制においては、特定業務施設を含む組織再編がなされた場合には、整備計画の変更届を整備計画の認定主体（都道府県知事）へ届け出る必要があります。

Q15 「所得拡大促進税制」を同一年度で併用することはできるのか。

A15 平成28年度税制改正により、平成28年4月1日より併用可能となりました。

※所得拡大税制については、下記URLをご参照ください。

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

Q16 雇用促進税制と地方拠点強化税制における雇用促進税制は、併用することが可能か。

A16 雇用促進税制と地方拠点強化税制における雇用促進税制は併用することが可能です。ただし、同意雇用開発促進地域内に所在する事業所と特定業務施設となる事業所が同一の事業所となる場合は併用できません。

Q17 同意雇用開発促進地域内に事業所が無いと雇用促進税制の適用を受けることができないのか。

A17 雇用促進計画期間の初日において同意雇用開発促進地域内に所在する事業所において、新たに雇用された無期雇用かつフルタイムの雇用者で計画期間終了日に在職する者が税額控除の対象となります。そのため、まずは事業所が同意雇用開発促進地域内にあるかをご確認ください。[地域一覧はこちら](#) [をご覧ください。](#)

Q18 雇用促進計画期間の初日に同意雇用開発促進地域内に所在する事業所において、計画期間中に同地域の有効期間が到来し、指定対象外となった場合、その後に事業所で雇い入れた者は雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

A18 計画期間の初日において、同意雇用開発促進地域内の対象となる地域に所在する事業所であれば、計画期間中に同地域の指定対象外となったとしても、当該事業年度は適用を受けることができます。よって、その後に雇い入れた雇用者も対象となります。

Q19 事業所の事業年度の途中で、同意雇用開発促進地域の対象となった場合、このことを受けて雇用促進計画を提出し、雇用促進税制の適用を受けることができるのか。

A19 適用年度の開始の日において同意雇用開発促進地域に指定されていることが本制度の適用要件となるため、雇用促進税制の適用を受けることはできません。

Q20 雇用促進計画期間中に有期雇用（一般被保険者では無い）の契約期間が終了し、無期雇用かつフルタイム（一般被保険者）として改めて雇い入れられた場合、計画期間終了日において同事業所に勤務している者は税額控除の対象となるか。

A20 適用年度の開始の日において同意雇用開発促進地域内に所在する事業所において、新たに一般被保険者となり無期雇用かつフルタイムとして雇い入れられ、計画期間終了日に在職中であれば対象となります。なお、計画期間開始前から一般被保険者として雇用されている者については、計画期間中に労働条件が変更となり無期雇用かつフルタイムになったとしても対象とはなりません。

Q21 同意雇用開発促進地域外の事業所に雇い入れられ、雇用促進計画期間中に同意雇用開発促進地域内の事業所に転勤になった無期雇用かつフルタイムの者は、税額控除の対象となるか。

A21 適用年度の開始の日において同意雇用開発促進地域に所在する事業所に新たに雇用された無期雇用かつフルタイムの者が対象となるため、税額控除の対象とはなりません。

【雇用促進計画について】

Q1-1 雇用促進計画はどこ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。

A1-1 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。

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。

A1-2 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。

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。

A2 前述の【雇用促進税制について】のQ2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28年4月1日から平成30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。

なお、地方拠点強化税制における雇用促進税制については、法人の場合は整備計画の認定を受けた日（平成27年8月10日から平成30年3月31日までの間に限る）から翌日以後2年を経過する日までの期間内の日を含む各事業年度（個人事業主の場合は整備計画の認定を受けた日の属する年以後3年内の各年。）が税制適用期間となり、そ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。

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。

A3 個人事業主の場合は、平成29年及び平成30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。

なお、地方拠点強化税制における雇用促進税制においては、個人事業主の場合は、整備計画の認定を受けた日（平成 27 年 8 月 10 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に限る）の属する年以後 3 年内の各年の 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。

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 28 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 28 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 をご覧下さい。）

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。

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した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。

なお、地方拠点強化税制においては、特定業務施設を含む組織再編がなされた場合には、整備計画の変更届を整備計画の認定主体(都道府県知事)へ届け出る必要があります。

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、[「雇用促進計画提出手続きパンフレット」](#)の17~18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。

なお、地方拠点強化税制においては、特定業務施設を含む組織再編がなされた場合には、整備計画の変更届を整備計画の認定主体（都道府県知事）へ届け出る必要があります。

【平成 29 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 通常の雇用促進税制については変更ありません。

なお、地方拠点強化税制における雇用促進税制において、無期雇用かつフルタイムの雇用増加者数に係る税額控除額について、10 万円の上乗せ等の変更を行いました。（詳しくは p 4 の Q 1-2 を御参照ください。）